3 1761 11766975 4



CANADA INDUSTRIAL
RELATIONS BOARD

CONSEIL CANADIEN DES
RELATIONS INDUSTRIELLES

Canada


Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/31761117669754

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Alex Robertson et al.,
applicants,
and
Air Line Pilots Association; Air Canada Pilots Association,
respondents,
and
Air Canada,
interested party.

Board File: 23845-C

J.M. Clegg et al.,
applicants,
and
Canadian Air Line Pilots Association; Air Line Pilots Association,
respondents,
and
Air Canada,
interested party.

Board File: 23919-C

CITED AS: Alex Robertson et al. and J.M. Cleff et al.

Decision no. 260
January 7, 2004

Reconsideration application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Standing - Timeliness - Seniority - Arbitral award - Pilots - Two applications are being considered together because they raise similar issues and their disposition is similar - Two groups of pilots, represented by the Air Line Pilots Association merger committee, are dissatisfied with their seniority ranking as decided by the Keller award - The applicants in the first application allege that the Keller award disregards their rights as enshrined in the Canadian Regional Airline (CRA) collective agreement - They call themselves the "flow-through" pilots who were transferred from CRA to Air Canada - They argue that the Keller award constitutes a breach of natural justice because it does not address their seniority issue and no reasons are given for this lack of consideration - In the

Motifs de décision

Alex Robertson et autres,
requérants,
et
Association des pilotes des lignes aériennes; Association des pilotes d'Air Canada,
intimées,
et
Air Canada,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23845-C

J.M. Clegg et autres,
requérants,
et
Association canadienne des pilotes de lignes aériennes; Association des pilotes des lignes aériennes,
intimées,
et
Air Canada,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23919-C

CITÉ: Alex Robertson et autres et J.M. Cleff et autres

Décision n° 260
le 7 janvier 2004

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Qualité - Recevabilité - Ancienneté - Décision arbitrale - Pilotes - Les deux demandes sont examinées ensemble parce qu'elles soulèvent des questions semblables et que leur issue est la même - Deux groupes de pilotes, représentés par le comité de fusion de l'Association des pilotes des lignes aériennes, sont mécontents de leur classement dans la liste d'ancienneté établie selon les règles énoncées par l'arbitre Keller - Dans la première demande, les requérants allèguent que la décision Keller fait abstraction des droits qui leur sont reconnus par la convention collective conclue avec Lignes aériennes Canadien Régional (LACR) - Ils se présentent comme les pilotes de LACR qui ont été «transférés» à Air Canada - Ils soutiennent que la décision Keller va à

second application, the "off the street" (OTS) pilots at CAIL challenge the informal application that was made by CAIL of an internal union agreement - The pilots argue that the agreement contravenes the CAIL collective agreement by giving all flow-through CRA pilots more rights than OTS pilots who have prior date of hire - Air Canada Pilots Association raises two preliminary objections - (1) that the applicants have no standing to file an application for reconsideration and (2) timeliness - The jurisprudence concludes that individuals or groups of employees have no standing on their own to file applications before this Board or for identical reasons in civil courts where such employees or groups are represented by a bargaining agent - However, individual employees or groups of employees may, by way of exception and in the Board's discretion, be allowed to participate in section 18.1 proceedings under certain circumstances - The Board believes that at this point in the process, the applicants are not excluded from further presenting their respective positions before the merger committees, and if necessary, to request that the arbitrator provide further reasons in this regard - These applications may be premature since neither applicant has indicated its attempts to resolve their situation within the seniority process before applying to the Board or how their interests were overlooked within the seniority integration process - As for the timeliness issue, the reconsideration panel is of the view that it is not appropriate to dismiss these applications on the sole basis of their allegedly late filing - Therefore, the reconsideration panel directs the applicants to address the seniority issues raised by their application to the merger committees and/or bargaining agent - These applications are dismissed.

A reconsideration panel consisting of Ms. Michele A. Pineau, Ms. Julie M. Durette and Mr. Douglas G. Ruck, Vice-Chairpersons, met to reconsider the above-cited applications, filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

l'encontre du principe de justice naturelle parce qu'elle fait abstraction de leurs préoccupations sans expliquer pourquoi - Dans la deuxième demande, les pilotes embauchés de l'extérieur (EE) par LACI contestent l'application officieuse par LACI d'une entente syndicale interne - Les pilotes soutiennent que cet accord contrevient à la convention collective conclue avec LACI en accordant aux pilotes de LACR ayant été transférés plus de droits qu'aux pilotes EE qui ont été embauchés avant eux - L'Association des pilotes d'Air Canada soulève deux objections préliminaires: la première est que les deux groupes de réquérants n'ont pas qualité pour présenter une demande de réexamen et la deuxième se rapporte à la recevabilité des demandes - Les conclusions qui se dégagent de la jurisprucence sont que des employés particuliers ou des groupes d'employés ne peuvent pas présenter eux-mêmes des demandes au présent Conseil ou, pour des raisons identiques, s'adresser à des tribunaux civils, lorsqu'ils sont représentés par un agent négociateur - Cependant, des employés particuliers ou des groupes d'employés peuvent, à titre exceptionnel, selon que le Conseil juge nécessaire, être autorisés à prendre part à une procédure fondée sur l'article 18.1 dans certaines circonstances - Le Conseil est d'avis que, à cette étape du processus, rien n'empêche les requérants de faire valoir à nouveau leurs points de vue respectifs devant les comités de fusion et, s'il y a lieu, de demander que l'arbitre fournisse des motifs supplémentaires à cet égard - Les demandes en l'instance peuvent être prématurées puisque les requérants sont demeurés muets sur les démarches qu'ils ont entreprises en vue de trouver une solution à leur problème dans le cadre du processus d'intégration des listes d'ancienneté avant de s'adresser au Conseil ni n'ont expliqué de quelle manière leurs intérêts avaient été mis de côté - En ce qui concerne la question de la recevabilité, le banc de révision est d'avis qu'il n'y a pas lieu de rejeter l'une ou l'autre demande au seul motif qu'elle serait tardive - Le banc de révision demande donc aux requérants d'adresser les questions d'ancienneté soulevées dans les demandes en l'instance aux comités de fusion ou à l'agent négociateur - Les demandes en l'instance sont rejetées.

Un banc de révision composé de Me Michele A. Pineau, ainsi que de Me Julie M. Durette et de M. Douglas G. Ruck, Vice-présidents, s'est penché sur les demandes mentionnées en rubrique fondées sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Representatives of Record

Mr. C. Michael Mitchell, for Alex Robertson et al.;
Ms. J.M. Clegg, for J.M. Clegg et al.;
Mr. James K.A. Hayes, for Air Line Pilots Association;
Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
Mr. Steven H. Waller, for Air Canada Pilots Association.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Introduction

(a) Request for a Hearing

[1] The above-cited applications, although not being joined, are being considered together because they raise similar issues and their disposition is similar.

[2] As well, both applicants have requested that their application proceed to an oral hearing. Section 16.1 of the *Code* provides that the Board has the discretion to decide whether or not an oral hearing is required to adjudicate a matter. The Board's exercise of its discretion is based on the content of the submissions and the complexity of the matter. The Board does not have to justify its decision on whether to hold a hearing in a given matter. The Board's authority under section 16.1 has been upheld in several decisions of the Federal Court of Appeal and most recently in *Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A., no. A-686-02). This reconsideration panel reviewed the parties' detailed submissions and concluded that they were sufficient to dispose of the matters without the requirement of an oral hearing.

(b) Background to the Applications

[3] The Board declared, on August 3, 2000, that Canadian Airlines International Ltd. (CAIL) and Air Canada were a single employer under section 35 of the *Code*. This decision arose from the merger of the two airlines on or about April 4, 2000, and from an application by Air Canada in Board file no. 21177-C.

[4] On October 17, 2000, the Board further ruled that a single bargaining unit of all pilots employed at Air

Représentants inscrits au dossier

M[e] C. Michael Mitchell, pour Alex Robertson et autres;
M[me] J.M. Clegg, pour J.M. Clegg et autres;
M[e] James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
M[e] Maryse Tremblay, pour Air Canada;
M[e] Steven H. Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Introduction

a) Demande d'audience

[1] Sans être réunies, les demandes mentionnées en rubrique sont examinées ensemble parce qu'elles soulèvent des questions semblables et que leur issue est la même.

[2] Les deux groupes de requérants ont aussi demandé la tenue d'une audience publique. L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à déterminer s'il y a lieu de tenir une audience pour trancher une affaire. Pour exercer son pouvoir discrétionnaire, le Conseil tient compte des observations des parties et de la complexité de l'affaire à trancher. Le Conseil n'est pas tenu de justifier sa décision de tenir ou non une audience dans une affaire donnée. La Cour d'appel fédérale a confirmé à plusieurs reprises, et plus récemment dans l'arrêt *Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F., n° A-686-02), le pouvoir du Conseil en vertu de l'article 16.1. Le présent banc de révision a pris en considération les observations détaillées des parties et en est arrivé à la conclusion qu'elles permettaient de trancher les questions en litige sans tenir d'audience publique.

b) Contexte des demandes

[3] Le 3 août 2000, le Conseil a déclaré que les Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI) et Air Canada constituaient un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*. Cette décision résultait de la fusion des deux transporteurs aériens le 4 avril 2000 ou vers cette date et d'une demande d'Air Canada (dossier du Conseil n° 21177-C).

[4] Le 17 octobre 2000, le Conseil a aussi statué qu'une unité de négociation unique composée de tous les

Canada was a unit appropriate for collective bargaining. On April 4, 2001, the Board certified the Air Canada Pilots Association (ACPA) as the bargaining agent after holding a vote to determine majority support within the bargaining unit.

[5] The matter of constructing a seniority list from the existing seniority lists was referred by the parties, with the consent of the Board, to arbitrator M.G. Mitchnik. In this arbitration, ACPA represented the seniority interests of Air Canada pilots before the merger (the ACPA merger committee) and the Air Line Pilots Association (ALPA) represented the seniority interests of former CAIL pilots, now employed by Air Canada, including former Canadian Regional Airline (CRA) pilots employed at CAIL before the merger (the ALPA merger committee) and the pilots still employed at CRA.

[6] Arbitrator Mitchnik issued an award on March 31, 2001, establishing the rules to be applied to integrate the existing seniority lists into a single list. Following an application for reconsideration, arbitrator Mitchnik's award was overturned by the Board on July 10, 2002 (*Air Canada*, [2002] CIRB no.183; and 91 CLRBR (2d) 161), on the basis that it was contrary to the objectives of the *Code*. Upon judicial review, the Federal Court of Appeal upheld the Board's decision on March 27, 2003, in *Air Canada Pilots Assn.* v. *Air Line Pilots Assn.*, [2003] 4 F.C. 162. The net effect of this litigation was that the parties were back to where they started, that is, without an integrated seniority list. The parties attempted once more to come to a negotiated agreement of these lists, but were unsuccessful.

[7] The matter was referred to arbitration a second time, but before a three-member arbitration board. An arbitration protocol was signed between ACPA and ALPA, which included among other provisions, that ACPA and ALPA agreed to be bound by the new arbitral award and that it would not be subject to review by the Board, except to have it enforced. ACPA chose Mr. Menno Vorster and ALPA chose Mr. Ronald Pink as their respective nominees. Mr. Brian Keller was selected to chair the board.

[8] Arbitrator Keller issued his award on June 16, 2003, establishing seniority integration rules different from the Mitchnik award. Mr. Vorster and Mr. Pink issued

pilotes employés par Air Canada constituait une unité habile à négocier collectivement. Le 4 avril 2001, le Conseil a accrédité l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) à titre d'agent négociateur à l'issue d'un scrutin de représentation visant à déterminer si le syndicat avait l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation.

[5] La question de l'établissement de la liste d'ancienneté à partir des listes existantes a été renvoyée par les parties, avec l'assentiment du Conseil, à l'arbitre M.G. Mitchnik. Dans le cadre de la procédure d'arbitrage, l'APAC représentait les pilotes employés par Air Canada avant la fusion (le comité de fusion de l'APAC) et l'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA) représentait les anciens pilotes de LACI, désormais employés par Air Canada, y compris les anciens pilotes des Lignes aériennes Canadien Régional (LACR) employés par LACI avant la fusion (le comité de fusion de l'ALPA), ainsi que les pilotes dont LACR était toujours l'employeur.

[6] L'arbitre Mitchnik a rendu, le 31 mars 2001, une décision établissant les règles d'intégration des listes d'ancienneté existantes. À l'issue d'une demande de réexamen, la décision de l'arbitre Mitchnik a été annulée par le Conseil le 10 juillet 2002 (*Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161), au motif qu'elle allait à l'encontre des objectifs du *Code*. Dans le cadre d'un contrôle judiciaire, la Cour d'appel fédérale a confirmé la décision du Conseil le 27 mars 2003 dans l'arrêt *Assoc. des pilotes d'Air Canada* c. *Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, [2003] 4 C.F. 162. En bout de ligne, les parties étaient revenues à la case départ, c'est-à-dire qu'il n'y avait toujours pas de liste d'ancienneté intégrée. Elles se sont alors employées à négocier à nouveau une entente, mais sans succès.

[7] L'affaire a été renvoyée à l'arbitrage une seconde fois, mais devant un conseil composé de trois personnes. L'APAC et l'ALPA ont signé un protocole d'arbitrage en vertu duquel les parties convenaient notamment d'être liées par la nouvelle décision arbitrale et de ne pas soumettre celle-ci à l'examen du Conseil, sauf pour son application. L'APAC et l'ALPA ont désigné M. Menno Vorster et M. Ronald Pink pour les représenter respectivement. La présidence du conseil d'arbitrage a été confiée à M. Brian Keller.

[8] Le 16 juin 2003, l'arbitre Keller a rendu sa décision établissant des règles différentes de celles de l'arbitre Mitchnik pour l'intégration des listes d'ancienneté.

dissenting awards on June 25, 2003 and July 8, 2003 respectively. On August 8, 2003, Mr. Vorster filed an addendum to his dissent. On August 13, 2003, arbitrator Keller filed an addendum in response to the dissents of both nominees. In view of the terms of the arbitration protocol, arbitrator Keller's award is now the majority decision. However, it is now before the Federal Court of Appeal on judicial review and the subject of a number of applications for review before this Board, including the two above-cited applications.

[9] It is also useful to mention that on June 17, 2003, the ACPA merger committee sought reconsideration of the Keller award on the basis that it was not in accordance with the principles set out in *Air Canada (183)*, *supra*. ALPA opposed this application, stating the Keller award was final. On June 26, 2003, the Board held a case management conference to deal with ACPA's request that the Keller award be reconsidered on an urgent basis. An oral decision was issued at the hearing, followed by *Air Canada*, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103, dated July 9, 2003, and was followed by further instructions in a letter dated July 11, 2003.

[10] On July 16, 2003, ALPA filed its own application for reconsideration of the Board's oral and written decisions, with a request for an expedited process. A reconsideration panel issued a decision in this matter in *Air Canada*, October 7, 2003 (CIRB LD 925), without holding an oral hearing and remitted it to the limited review process established under *Air Canada Pilots Assn.* v. *Air Line Pilots Assn.*, *supra*.

[11] The two applications that are being considered in these reasons come from two groups of pilots, represented by the ALPA merger committee, who are dissatisfied with their seniority ranking as decided by the Keller award. The applicants in Board file no. 23919-C also purport to challenge the rights being claimed by the applicants in Board file no. 23845-C. The applicants in Board file no. 23845-C request that their application for reconsideration of the Mitchnik award, held in abeyance, be revived.

M. Vorster et M. Pink ont formulé des opinions dissidentes le 25 juin 2003 et le 8 juillet 2003 respectivement. Le 8 août 2003, M. Vorster a déposé un addenda à sa dissidence. Le 13 août 2003, l'arbitre Keller a lui aussi déposé un addenda pour répondre aux opinions dissidentes des deux représentants. Eu égard aux modalités du protocole d'arbitrage, la décision Keller est désormais considérée comme la décision majoritaire. Elle fait toutefois l'objet d'une demande de contrôle judiciaire devant la Cour d'appel fédérale ainsi que d'un certain nombre de demandes de réexamen devant le présent Conseil, dont les deux demandes mentionnées en rubrique.

[9] Il convient également de mentionner que, le 17 juin 2003, le comité de fusion de l'APAC a présenté une demande de réexamen de la décision Keller au motif qu'elle n'était pas compatible avec les principes établis dans l'affaire *Air Canada (183)*, précitée. L'ALPA s'est opposée à cette demande, faisant valoir que la décision Keller était définitive. Le 26 juin 2003, le Conseil a tenu une conférence traitant de la gestion de l'affaire pour statuer sur la demande de l'APAC visant à ce que la décision Keller soit réexaminée de toute urgence. Le Conseil a rendu une décision oralement à l'audience, suivie de la décision *Air Canada*, [2003] CCRI nº 236; et 105 CLRBR (2d) 103, datée du 9 juillet 2003, puis d'instructions écrites aux parties le 11 juillet 2003.

[10] Le 16 juillet 2003, l'ALPA a présenté à son tour une demande de réexamen des décisions du Conseil rendues oralement et par écrit ainsi qu'une demande de procédure expéditive. Un banc de révision a rendu une décision dans l'affaire *Air Canada*, 7 octobre 2003 (CCRI LD 925), sans tenir d'audience publique, et a renvoyé l'affaire pour qu'elle soit tranchée dans le cadre de la procédure de réexamen limité établie par l'arrêt *Assoc. des pilotes d'air Canada* c. *Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, précité.

[11] Les demandes de réexamen dont le Conseil est saisi en l'espèce émanent de deux groupes de pilotes, représentés par le comité de fusion de l'ALPA, qui sont mécontents de leur classement dans la liste d'ancienneté établie selon les règles énoncées par l'arbitre Keller. Dans le dossier du Conseil nº 23919-C, les requérants contestent aussi les droits revendiqués par les requérants dans le dossier du Conseil nº 23845-C. Ces derniers demandent au Conseil de remettre au rôle leur demande de réexamen de la décision Mitchnik laissée en suspens.

II - Reconsideration Application in Board File No. 23845-C

[12] The applicants in this file are a group of 40 Air Canada pilots, formerly CRA pilots, who allege that the Keller award disregards their rights as enshrined in the CRA collective agreement. They call themselves the "flow-through" pilots who were transferred from CRA to Air Canada after October 17, 2000.

[13] The essence of their case is that they were initially selected for transfer to Air Canada from CRA in 1999, at the time of the merger, but before the Board's ruling on October 17, 2000, that the Air Canada and former CAIL pilots constituted a single bargaining unit. Prior to the Board's ruling, Air Canada negotiated with ALPA the terms of flow-through rights for CRA pilots as a letter of understanding (LOU) to the collective agreement in view of protecting their seniority rights. This agreement was negotiated independently from the CAIL or the Air Canada pilots collective agreements. [To put this into context, Air Canada continued after the merger to negotiate separate collective agreements with all existing trade unions up until the Board ruled on the composition of the various bargaining units.]

[14] The terms of the LOU are similar, if not identical, to a practice that existed at CAIL before the merger. Pilots who had been selected for employment but held back at CRA for operational reasons were placed on the CAIL seniority list as if they were working at CAIL. In other words, they maintained their position on the seniority list relative to other CRA pilots who had not been held back as well as other "off the street" CAIL pilots hired after them (see file no. 23919-C below).

[15] The applicants state that they had all been selected for flow-through to Air Canada in 1999, but were held back for operational reasons until after October 17, 2000. They claim that they have a negotiated right to be placed on the CAIL seniority list under the terms of this LOU in order to maintain their relative seniority ranking during the merger.

II - Demande de réexamen constituant le dossier du Conseil n° 23845-C

[12] Cette demande émane de 40 pilotes d'Air Canada, anciennement employés par LACR, qui prétendent que la décision Keller fait abstraction des droits qui leur sont reconnus par la convention collective conclue avec LACR. Ils se présentent comme les pilotes de LACR qui ont été «transférés» à Air Canada après le 17 octobre 2000.

[13] Leur argumentation repose essentiellement sur la prétention selon laquelle ils avaient initialement été sélectionnés en vue d'un transfert à Air Canada en 1999, au lendemain de la fusion, mais avant que le Conseil ne statue, le 17 octobre 2000, que les pilotes d'Air Canada et les anciens pilotes de LACI constituaient une unité de négociation unique. Avant que cette décision soit rendue, Air Canada avait signé avec l'ALPA une lettre d'entente (LE), incorporée à la convention collective, établissant les conditions de transfert des pilotes de LACR, de manière à protéger leurs droits d'ancienneté. Cette entente a été négociée séparément des conventions collectives des pilotes de LACI ou d'Air Canada. [Pour situer cette LE, précisons qu'Air Canada a continué, après la fusion, à négocier des conventions collectives distinctes avec tous les syndicats existants jusqu'à ce que le Conseil statue sur la composition des diverses unités de négociation.]

[14] Les modalités de la LE sont semblables, voire identiques, à une pratique qui avait cours à LACI avant la fusion. Les pilotes de LACR ayant été sélectionnés en vue d'un transfert, qui ne s'est pas concrétisé comme prévu pour diverses raisons opérationnelles, ont été inscrits sur la liste d'ancienneté de LACI comme s'ils étaient des employés de LACI. En d'autres termes, ils ont conservé leur ancienneté par rapport aux autres pilotes de LACR dont le transfert n'a pas été annulé et par rapport aux pilotes de LACI embauchés de l'extérieur après eux (voir le dossier n° 23919-C ci-après).

[15] Les requérants soutiennent qu'ils avaient tous été sélectionnés en vue d'un transfert à Air Canada en 1999, mais que, pour diverses raisons opérationnelles, le transfert n'a eu lieu qu'après le 17 octobre 2000. Ils prétendent qu'ils ont le droit d'être inscrits sur la liste d'ancienneté de LACI en vertu de la LE de manière à conserver leur ancienneté relative durant le processus de fusion.

[16] The applicants argue that the Keller award does not take into account this relative seniority, as they have not been placed ahead of less senior CRA pilots who were not held back or CAIL pilots who were hired thereafter. The applicants further argue that the award violates the Board's ruling in *Air Canada (183)*, *supra*, that pre-merger contractual rights were to be honoured in any decision concerning seniority integration. The applicants add that the Keller award constitutes a breach of natural justice because it does not address their issue and no reasons are given for this lack of consideration.

III - Reconsideration Application in Board File No. 23919-C

[17] The second group of applicants are 33 so-called "off the street" (OTS) pilots at CAIL who were hired between 1997 and 1999, but who have no employment history at CRA. In asserting their rights, these OTS pilots challenge the informal application that was made by CAIL of an internal union agreement known as the "Quebec Accord." These pilots argue that the application of the Quebec Accord contravenes the CAIL collective agreement by giving all flow-through CRA pilots more rights than OTS pilots who have a prior date of hire. They state that the CAIL agreement provides that pilots are ranked on the seniority list according to the date of hire and that no distinction is made between so-called CRA flow-through pilots and new hires. However, through an informal practice, CAIL gave all CRA pilots it hired a higher seniority ranking than them. Their position is that the Keller award favours former CRA pilots who were illegally ranked ahead of them on the CAIL seniority list, without putting forth any reasons for not respecting their contractual seniority rights.

[18] Some historical context is necessary to understand the claims of these applicants. Master Executive Councils (MECs) are ALPA's representatives in the workplace of each airline it represents for purposes of collective bargaining and collective agreement administration. MECs have no status separate from ALPA, which is the certified bargaining agent, but have the authority to conclude a collective agreement, subject to ALPA's consent to its terms. MECs are,

[16] Les requérants affirment que la décision Keller ne tient pas compte de leur ancienneté relative puisque qu'ils n'ont pas été placés sur la liste avant d'autres pilotes de LACR ayant moins d'ancienneté mais dont le transfert n'avait pas été annulé ou les pilotes de LACI embauchés ultérieurement. Ils soutiennent aussi que la décision arbitrale va à l'encontre de la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada (183)*, précitée, c'est-à-dire que toute décision ayant trait à l'intégration des listes d'ancienneté doit tenir compte des droits contractuels qui existaient avant la fusion. Les requérants ajoutent que la décision Keller va à l'encontre du principe de la justice naturelle parce qu'elle fait abstraction de leurs préoccupations sans expliquer pourquoi.

III - Demande de réexamen constituant le dossier du Conseil nº 23919-C

[17] Le second groupe de requérants est composé des 33 pilotes embauchés de l'extérieur (EE) par LACI entre les années 1997 et 1999, mais qui n'ont jamais travaillé pour LACR. Les pilotes EE contestent l'application officieuse par LACI d'une entente syndicale interne appelée l'«accord de Québec». Ils soutiennent que cet accord contrevient à la convention collective conclue avec LACI en accordant aux pilotes de LACR ayant été transférés plus de droits qu'aux pilotes EE qui ont été embauchés avant eux. Ils affirment qu'en vertu de l'entente conclue avec LACI, l'ancienneté des pilotes est établie en fonction de la date d'embauchage sans distinction entre les pilotes de LACR qui ont été transférés et les nouvelles recrues. Or, LACI invoque une pratique officieuse pour inscrire les pilotes de LACR avant eux sur la liste d'ancienneté. Ils soutiennent que la décision Keller avantage les anciens pilotes de LACR, qui ont été inscrits illégalement avant eux sur la liste d'ancienneté de LACI, sans indiquer pourquoi leurs droits d'ancienneté contractuels n'ont pas été respectés.

[18] Il convient de situer les prétentions de ces requérants dans un contexte historique plus large. Les conseils exécutifs principaux [*master executive councils*] (MEC) sont les représentants de l'ALPA sur les lieux de travail de chaque transporteur aérien concerné pour l'application et l'administration de la convention collective. Les MEC n'ont aucun statut particulier à l'extérieur de l'ALPA, qui est l'agent négociateur accrédité, mais ils ont le pouvoir de

nonetheless, given a wide berth in the bargaining and administration of the collective agreement.

[19] The Quebec Accord is an agreement that was signed between ALPA's MECs at CAIL and at CRA in 1996. The purpose of the Quebec Accord was to encourage CAIL to fill its vacant positions by giving preference to pilots currently employed at CRA, before going to other labour market sources. In response to the Quebec Accord, a LOU, referred to as a flow-through agreement, was first negotiated as part of the CRA collective agreement, and among other terms, provided that in the event a CRA pilot applied to CAIL but was not selected or failed to qualify on initial assignment, such pilot could return to his former position on the CRA seniority list. As well, a former pilot's seniority was protected at CRA in the event that he should be furloughed (laid-off) at CAIL within five years of hiring.

[20] A reciprocal arrangement for furloughed CAIL pilots to be considered for vacancies at CRA through a reverse flow-through process was to occur, but for reasons that are not relevant to the instant matter, was never incorporated into the CRA collective agreement or for that matter into the CAIL collective agreement. Be this as it may, CAIL, in a good will gesture, informally agreed to rank CRA pilots transferring to CAIL ahead of any OTS pilot on the seniority list, even though their date of hire at CAIL might be after any OTS pilot.

[21] Between 1997 and 2000, 100 CRA pilots were hired into CAIL as compared to 33 OTS pilots. During this same period, CRA continued to grow, to the extent that new hires (not eligible for flow-through) outnumbered the pilots remaining at CRA who were eligible for flow-through to CAIL. As these newly hired CRA pilots were not entitled to flow-through, they did not want to agree to the flow-back of any furloughed CAIL pilots who would then displace them on the seniority list.

[22] This state of affairs led to the LOU governing the CRA pilots to be suspended until CRA agreed to a flow-back of furloughed CAIL pilots. For reasons unexplained, OTS pilots who were offered the opportunity to be employed at Air Canada, prior to the

négocier des conventions collectives, sous réserve de l'approbation de l'ALPA. Ils jouissent toutefois d'une grande latitude en ce qui concerne la négociation et l'administration des conventions collectives.

[19] L'accord de Québec est une entente qui a été signée en 1996 entre les MEC de l'ALPA représentant les pilotes de LACI et de LACR. L'objet de cet accord était d'encourager LACI à offrir ses postes vacants aux pilotes employés par LACR en tout premier lieu. Dans la foulée de l'accord de Québec, une LE, l'accord de transfert, a d'abord été négociée et incorporée dans la convention collective conclue avec LACR. On y prévoyait notamment que, si un pilote de LACR postulait un emploi à LACI mais n'était pas sélectionné ou ne satisfaisait pas aux critères établis lors de l'affectation initiale, il avait le droit de réintégrer son poste antérieur sans perte d'ancienneté. Au surplus, les anciens pilotes de LACR conservaient leur ancienneté s'ils étaient licenciés par LACI dans les cinq années suivant leur embauche.

[20] On prévoyait conclure un accord de réciprocité permettant aux pilotes de LACI mis en disponibilité de postuler des postes vacants à LACR dans le cadre d'un processus de transfert inverse, mais pour des raisons qui n'ont aucun rapport avec l'affaire qui nous occupe, cet accord n'a jamais été incorporé dans la convention collective conclue avec LACR ni, en fait, dans celle conclue avec LACI. Quoi qu'il en soit, LACI, dans un geste de bonne volonté, a accepté officieusement d'inscrire les pilotes de LACR transférés à LACI avant les pilotes EE sur la liste d'ancienneté, même si leur date d'embauche à LACI était postérieure à celle des pilotes EE.

[21] Entre 1997 et 2000, 100 pilotes de LACR ont été embauchés par LACI contre 33 pilotes EE. Durant cette même période, LACR a continué à prendre de l'expansion, au point où le nombre de nouvelles recrues (non admissibles à un transfert) a fini par dépasser le nombre de pilotes de LACR admissibles à un transfert à LACI. Comme les nouvelles recrues n'étaient pas admissibles à un transfert, elles ont refusé que les pilotes licenciés par LACI réintègrent leurs anciennes fonctions à LACR et les fassent ainsi reculer dans la liste d'ancienneté.

[22] Cette situation a entraîné la suspension de la LE applicable aux pilotes de LACR jusqu'à ce que LACR accepte de réintégrer les pilotes licenciés par LACI. Pour des raisons qui demeurent inexpliquées, les pilotes EE qui ont reçu une offre d'emploi d'Air Canada avant

merger, elected nonetheless to remain at CAIL. They now submit that this was a bad decision on their part, as they are now being "punished" for their loyalty.

IV - ACPA's Response to the Applications

[23] ACPA disputes the allegations and conclusions of the applicants, and raises two preliminary jurisdictional objections.

[24] The first objection is that the applicants in each case have no standing to file an application for reconsideration because they have been represented by ALPA during the seniority integration proceedings, including the arbitration protocols, and proceedings before the Board, the arbitrators and the Federal Court of Appeal.

[25] The second objection relates to timeliness. In the case of the flow-through pilots, ACPA submits that the Keller award was issued on June 16, 2003, and that consequently the last day for filing an application for reconsideration was July 7, 2003, whereas the instant applications were filed well after that date. ACPA submits that the Board should rule on these objections before proceeding on the merits. It also disputes the applicants' reply that the preliminary objections are not severable from the merits of the respective cases.

V - ALPA's Response to the Applications

[26] ALPA submits that it neither accepts nor rejects the positions taken either by the applicants or ACPA. Moreover, it asserts that it entered the "Keller process" and considers itself bound by the arbitration protocol setting down the terms of the conduct of the seniority integration arbitration. ALPA also considers itself constrained by its agreement to abide by the seniority list resulting from the Keller award.

VI - Applicants' Reply

[27] The flow-through pilots reply that the preliminary objections are not severable from the merits of the case and that the proceedings should not be bifurcated on this basis. They submit that the case should be heard on its merits forthwith. They also submit that to the extent that their case is based on the Quebec Accord, the application is untimely since the Quebec Accord was

la fusion ont choisi de continuer à travailler pour LACI. Ils soutiennent maintenant que ce n'était pas une bonne décision car on les «punit» pour leur loyauté.

IV - Réponse de l'APAC

[23] L'APAC conteste les prétentions et les conclusions des requérants et soulève deux objections préliminaires liées à la compétence.

[24] La première objection est que les deux groupes de requérants n'ont pas qualité pour présenter une demande de réexamen parce qu'ils ont été représentés par l'ALPA durant la procédure d'intégration des listes d'ancienneté, y compris les protocoles d'arbitrage, ainsi que dans les instances devant le Conseil, les arbitres et la Cour d'appel.

[25] La deuxième objection se rapporte à la recevabilité des demandes. Dans le cas des pilotes transférés, l'APAC fait valoir que la décision Keller a été rendue le 16 juin 2003, ce qui veut dire que le dernier jour prévu pour présenter une demande de réexamen était le 7 juillet 2003, tandis que la demande dont le Conseil est saisi en l'instance a été présentée bien après cette date. L'APAC est d'avis que le Conseil devrait statuer sur ces objections avant de se prononcer au fond. Elle conteste aussi la réponse des requérants selon laquelle les objections préliminaires ne sont pas dissociables du bien-fondé des affaires.

V - Réponse de l'ALPA

[26] L'ALPA indique qu'elle n'accepte ni ne rejette les points de vue des requérants et de l'APAC. Elle affirme en outre, qu'ayant participé à la procédure d'arbitrage présidée par M. Keller, elle s'estime liée par le protocole d'arbitrage établissant les modalités de l'intégration des listes d'ancienneté. L'ALPA considère aussi qu'elle doit accepter la liste d'ancienneté établie par l'arbitre Keller ainsi qu'elle s'y est engagée.

VI - Réplique des requérants

[27] Les pilotes transférés répliquent que les objections préliminaires ne sont pas dissociables du bien-fondé de l'affaire et qu'il faut dès lors éviter de faire bifurquer la procédure. Ils soutiennent que l'affaire devrait être entendue au fond dans les plus brefs délais. Ils font aussi valoir que dans la mesure où leur argumentation est fondée sur l'accord de Québec, la demande est

signed in 1996 and negotiated as part of collective agreements in 1997 and 1999.

VII - Position of Air Canada with Respect to the Applications for Reconsideration

[28] Air Canada does not take any position on the merits of the issues relating to the seniority dispute, but reserves its right to file further submissions, should the remedies have an impact on its rights.

VIII - Decision

(a) Applicants' Standing

[29] The matter of standing of individual employees or groups of employees to file complaints against the interests of their bargaining agent has been the subject of two recent Board decisions: *Air Canada Regional Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 164; and *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120, as well as in a Supreme Court of Canada decision: *Noël* v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207.

[30] All of these decisions conclude that individuals or groups of employees have no standing on their own to file applications before this Board or for identical reasons in civil courts where such employees or groups of employees are represented by a bargaining agent. In the instant case, no reason has been advanced by either applicant as to why the Board should make a finding in their case that is different from the above-cited decisions.

[31] The applicants cite two precedents in support of the position that they should be allowed standing in proceedings involving a section 18.1 application: *Diane Brown Côté et al. group*, [2002] CIRB no. 174; and *Joe Grasky et al.*, [2001] CIRB no. 115. Nonetheless, these precedents must be applied with circumspection.

[32] In *Diane Brown Côté et al. group*, *supra*, the Board took the view that, in certain circumstances, it may be appropriate to add individuals or groups of employees in section 18.1 proceedings:

irrecevable puisque l'accord a été signé en 1996 et négocié dans le cadre des conventions collectives en 1997 et 1999.

VII - Position d'Air Canada concernant les demandes de réexamen

[28] Air Canada s'abstient de formuler des observations sur le bien-fondé des questions soulevées au sujet du différend relatif à l'ancienneté mais se réserve le droit de présenter des observations supplémentaires si les redressements accordés ont une incidence sur ses droits.

VIII - Décision

a) Qualité pour agir des requérants

[29] La question du droit d'employés particuliers ou de groupes d'employés de présenter des plaintes à l'encontre de leurs agents négociateurs a fait l'objet de deux décisions récentes du Conseil, à savoir *Air Canada Régional Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 164; et *Air Canada et autres*, [2001] CCRI n° 120, ainsi que d'un arrêt de la Cour suprême du Canada: *Noël* c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207.

[30] Ces décisions concluent toutes que des employés particuliers ou des groupes d'employés ne peuvent pas présenter eux-mêmes des demandes au présent Conseil ou, pour des raisons identiques, s'adresser à des tribunaux civils, lorsqu'ils sont représentés par un agent négociateur. En l'espèce, aucun des requérants n'a expliqué pourquoi le Conseil devrait en arriver, en ce qui les concerne, à une conclusion différente de celle qui est énoncée dans les décisions mentionnées précédemment.

[31] Les requérants invoquent deux précédents à l'appui de la position selon laquelle ils devraient avoir qualité pour agir dans le cadre d'une procédure fondée sur l'article 18.1, à savoir *Groupe Diane Brown Côté et autres*, [2002] CCRI n° 174; et *Joe Grasky et autres*, [2001] CCRI n° 115. Or, ces précédents doivent être appliqués avec circonspection.

[32] Dans l'affaire *Groupe Diane Brown Côté et autres*, précitée, le Conseil s'est dit d'avis que, dans certaines circonstances, il peut être justifié d'accorder la qualité de partie à des employés particuliers ou à des groupes d'employés dans le cadre de procédures fondées sur l'article 18.1:

> [23] ... while section 18.1 contemplates that the **parties to these proceedings are to be the employer and affected bargaining agents, in certain circumstances** affected groups of employees might be added or the submissions of individual employees considered, **at the Board's discretion.** ...
>
> (page 20; emphasis added)

[33] In that decision, the Board further noted that allowing interventions by groups other than the employer and the bargaining agents was by way of exception. Ultimately, the group's intervention was rejected on the basis that since it had recognized the Board's jurisdiction to define the appropriate bargaining unit, its sole distinguishing circumstance was that it did not wish to be included in the unit or be represented by the International Association of Machinists and Aerospace Workers.

[34] The Board also decided that to hold a vote to determine their wishes would be a hollow and meaningless exercise since their small number (200) within a bargaining unit of 15,000 could not, regardless of the outcome, lead to a change or reversal of the description of the bargaining unit as a consequence of a merger. The Board also took into consideration that the disruption of industrial peace and bargaining unit stability, which would result from the holding of a vote, should not be risked, given that such a vote would in the end be without consequence.

[35] In *Joe Grasky et al., supra*, the Board said that allowing individual employees to challenge a section 18.1 process may be appropriate to allow matters at issue to be effectively resolved:

> [40] ... **If the circumstances are indeed compelling**, it may be appropriate for individual employees, denied their rights under the collective agreement or related rights, to challenge the process underway under section 18.1 **to allow matters in issue to be effectively resolved**. In such circumstances, however, the Board will carefully consider **whether strong reasons have been presented to cause the efficacy or essential fairness of the process under section 18.1 to be questioned.** ...
>
> (page 18; emphasis added)

> [23] ... même si **l'employeur et les unités de négociation en cause sont les seules parties** aux procédures instituées sous le régime de l'article 18.1, le tribunal est habilité, **dans certaines circonstances**, à accorder la qualité de partie à des groupes d'employés concernés ou à tenir compte des observations d'employés particuliers, **selon qu'il le juge nécessaire**...
>
> (page 20; c'est nous qui soulignons)

[33] Dans cette décision, le Conseil a aussi fait observer que c'est à titre exceptionnel que des groupes autres que l'employeur et les agents négociateurs peuvent être autorisés à intervenir. Au bout du compte, la demande d'intervention a été rejetée au motif que, puisque le groupe avait reconnu que le Conseil était habilité à définir l'unité de négociation habile à négocier collectivement, tout ce qui le distinguait des autres employés c'était qu'il ne voulait pas être inclus dans l'unité de négociation ou être représenté par l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale.

[34] Le Conseil a également conclu que la tenue d'un scrutin de représentation pour déterminer les désirs du groupe serait un processus futile et dénué de sens car il représentait une si faible proportion (200) des 15 000 employés compris dans l'unité de négociation que le résultat du scrutin, quel qu'il fût, n'était guère susceptible d'entraîner la modification ou l'annulation de l'unité de négociation définie consécutivement à une fusion. Le Conseil a aussi mentionné qu'il devait se garder de perturber la paix industrielle et la stabilité de l'unité de négociation en ordonnant la tenue d'un scrutin qui serait de toute façon sans conséquence.

[35] Dans l'affaire *Joe Grasky et autres*, précitée, le Conseil déclare qu'il peut être justifié d'autoriser des employés particuliers à contester une procédure entamée sous le régime de l'article 18.1 afin que les questions en litige puissent être réglées de manière satisfaisante:

> [40] ... **Lorsque les circonstances l'exigent**, les employés qui sont privés de la possibilité de faire valoir les droits que leur reconnaît la convention collective ou des droits connexes, peuvent être fondés de remettre en cause la démarche entreprise en vertu de l'article 18.1 **afin que les questions en litige soient réglées de manière satisfaisante**. Toutefois, dans de telles circonstances, le Conseil examine attentivement **les motifs invoqués pour contester l'efficacité ou l'équité fondamentale de la procédure envisagée à l'article 18.1 afin d'en déterminer la valeur probante**...
>
> (page 18; c'est nous qui soulignons)

[36] In that case, the Board found that the intervention of the group was inappropriate as there was no indication that the complainants' interests could not be effectively and fairly represented by their bargaining agent:

> [40] ... Here, there is no indication before the Board that the interests of the present complainants will not be effectively and fairly represented by their bargaining agent in the process now underway. ...
>
> (*Joe Grasky et al.*, *supra*, page 18)

[37] The principles to be derived from the above precedents are that individual employees or groups of employees **may, by way of exception and in the Board's discretion**, be allowed to participate in section 18.1 proceedings under certain circumstances where:

- a community of interest with the rest of the bargaining unit is demonstrated;

- the requested remedy is not in the end hollow or meaningless;

- the remedy promotes industrial peace and bargaining unit stability;

- the individual's or group's interests cannot be effectively and fairly represented by their bargaining agent.

[38] Applying these principles to the instant case, there is no doubt that each of the applicants share a community of interest with the rest of the bargaining unit, even though the remedy they seek is at odds, not only with other members of the bargaining unit but also with each other. Nevertheless, if the broader context of seniority integration process is considered, no reasons are being advanced as to how a review (and consequently a reversal) of the seniority ranking determined by either arbitrator Mitchnik or arbitrator Keller might promote industrial peace or bargaining unit stability or, to cite *Joe Grasky et al.*, *supra*, how the applications will increase "the efficacy or essential fairness of the process under section 18.1." To the contrary, not only has the seniority integration process been a divisive force within the bargaining unit, but

[36] Dans cette affaire, le Conseil a conclu que le groupe n'était pas justifié d'intervenir car rien n'indiquait que l'agent négociateur n'était pas en mesure de défendre les intérêts des plaignants de manière efficace et juste:

> [40] ... En l'espèce, il n'a pas été établi à la satisfaction du Conseil que les intérêts des plaignants ne seront pas représentés de manière efficace et juste par l'agent négociateur dans le cadre de la procédure en cours...
>
> (*Joe Grasky et autres*, précitée, page 18)

[37] Les principes qui se dégagent de la jurisprudence citée précédemment sont que des employés particuliers ou des groupes d'employés **peuvent, à titre exceptionnel, selon que le Conseil le juge nécessaire**, être autorisés à prendre part à une procédure fondée sur l'article 18.1 dans certaines circonstances, lorsque les conditions suivantes sont réunies:

- la preuve est faite qu'il existe une communauté d'intérêts avec les autres employés compris dans l'unité de négociation;

- le redressement demandé n'est, en définitive, ni futile ni dénué de sens;

- le redressement demandé favorise la paix industrielle et la stabilité de l'unité de négociation;

- les intérêts des employés particuliers ou du groupe d'employés ne peuvent pas être défendus de manière efficace et juste par l'agent négociateur.

[38] Si l'on applique ces principes à l'affaire qui nous occupe, force est de constater qu'il y a une communauté d'intérêts entre les requérants et les autres membres de l'unité de négociation, même si le redressement demandé les oppose non seulement au reste de l'unité mais aussi les uns aux autres. Quoi qu'il en soit, si l'on tient compte du contexte général du processus d'intégration des listes d'ancienneté, aucun des requérants n'a expliqué de quelle manière la révision (et, par conséquent, l'annulation) de la liste d'ancienneté établie par l'arbitre Mitchnik ou l'arbitre Keller pourrait favoriser la paix industrielle ou la stabilité de l'unité de négociation ou, pour reprendre un passage de la décision rendue dans l'affaire *Joe Grasky et autres*, précitée, permettrait d'accroître «l'efficacité ou l'équité fondamentale de la procédure envisagée à

every phase has been vigorously challenged by either or both merger committees.

[39] While there may be some merit to the respective positions of the applicants, any Board intervention at this time that does not bring about positive and definitive results will likely upset what is still a frail if not explosive state of affairs. This is a matter where, to advance a long-term labour-management relationship, the Board must prefer the interests of the greater group (3,500 pilots) over those of the smaller group (40 and 33 pilots respectively).

[40] The Board believes that at this point in the process the applicants are not excluded from further presenting their respective positions before the merger committees, just as effectively as they have argued them before the Board and, if necessary, to request that the arbitrator provide further reasons in this regard. As well, neither applicant has indicated its attempts to resolve their situation within the seniority integration process before applying to the Board or how their interests were overlooked within the seniority integration arbitration process. On this basis, these applications may be seen as premature.

[41] In Board file no. 23845-C, the flow-through pilots argue that the Keller award be revised in accordance with the principles of section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*) no legal basis has been provided as to why these principles should apply to an arbitral award issued by an independent arbitrator or the compelling circumstances that would merit the Board's intervention. The applicants' discontent with the arbitration award focuses entirely on the arbitrator's decision with respect to their personal position on the seniority integration list. The "unfairness"or "unanticipated consequences" of the arbitrator's award, a deficiency in the reasons or the conduct of an arbitration are not within the reconsideration panel's purview.

l'article 18.1». Bien au contraire, outre le fait que le processus d'intégration des listes d'ancienneté a divisé les membres de l'unité de négociation, chacune des étapes en a été vigoureusement contestée par l'un ou l'autre des comités de fusion.

[39] Certes, les positions respectives des requérants ne sont pas totalement dénuées de fondement, mais, pour l'instant, toute intervention du Conseil qui ne se solde pas par le règlement positif et définitif du différend risque d'envenimer une situation qu'on peut encore qualifier de fragile, voire d'explosive. Il s'agit d'une affaire où, pour favoriser une relation syndicale-patronale durable, le Conseil doit privilégier les intérêts de la majorité (3 500 pilotes) par rapport à ceux de la minorité (40 et 33 pilotes respectivement).

[40] Le Conseil est d'avis que, à cette étape du processus, rien n'empêche les requérants de faire valoir à nouveau leurs points de vue respectifs devant les comités de fusion, tout aussi efficacement qu'ils l'ont fait devant le Conseil et, s'il y a lieu, de demander que l'arbitre fournisse des motifs supplémentaires à cet égard. Par ailleurs, les requérants sont demeurés muets sur les démarches qu'ils ont entreprises en vue de trouver une solution à leur problème dans le cadre du processus d'intégration des listes d'ancienneté avant de s'adresser au Conseil ni n'ont expliqué de quelle manière leurs intérêts avaient été mis de côté. Pour ces motifs, on peut dire que les demandes en l'instance sont prématurées.

[41] Dans le dossier du Conseil n° 23845-C, les pilotes transférés soutiennent que la décision Keller doit être révisée en tenant compte des principes énoncés à l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) sans préciser les fondements juridiques sur lesquels ils s'appuient pour affirmer que ces principes devraient s'appliquer à une décision arbitrale rendue par un arbitre indépendant ni les circonstances qui justifieraient l'intervention du Conseil. Dans les faits, les requérants contestent essentiellement les aspects de la décision arbitrale qui ont une incidence sur leur ancienneté personnelle. Or, il n'est pas dans les attributions du Conseil de se pencher sur le «caractère inéquitable» ou les «conséquences imprévues» d'une décision arbitrale ou d'une faille dans les motifs d'un arbitre ou le déroulement d'une procédure d'arbitrage.

(b) Timeliness of the Applications

[42] Section 45(2) of the *2001 Regulations* provides that applications for reconsideration must be filed within 21 days after the date of the written reasons of the decision or order under reconsideration. Section 97(2) of the *Code* provides that a complaint must be filed within 90 days after the date on which a complainant knew or ought to have known of the action or circumstances giving rise to the complaint.

[43] Under section 46 of the *2001 Regulations*, the Board has the power to vary or exempt a person from complying with any time limits imposed, where this exemption is necessary to ensure the proper administration of the *Code*. This power is exercised with restraint.

[44] In the present case, the reconsideration panel is of the view that it is not appropriate to dismiss either of these applications for reconsideration on the sole basis of their allegedly late filing. The matter of seniority integration is a divisive issue, which will impact the ongoing relationship between Air Canada and its pilot union for years to come. Any issue that remains unresolved within this process has the potential of frustrating the constructive settlement of other disputes arising therefrom. It is therefore in the interest of all parties concerned that they be given the opportunity of achieving some finality by addressing related matters once and for all. The reconsideration panel appreciates that the arbitrator Keller perhaps may not have appreciated the significance of the claims of the flow-through pilots and the OTS pilots, or that their position may not have been sufficiently emphasized in the process. The reconsideration panel is not willing to prejudge this point and believes that it is best resolved by referring the claims back to the parties.

[45] The reconsideration panel has also taken the view that the timeliness issue raised by ACPA does not strictly apply to decisions not issued by the Board. As seniority is a continuing matter, no useful labour relations purpose is served by dismissing the two applications based on a narrow interpretation of the *Code* or the *2001 Regulations*.

b) Recevabilité des demandes

[42] Le paragraphe 45(2) du *Règlement de 2001* porte que les demandes de réexamen doivent être déposées dans les 21 jours suivant la date à laquelle les motifs de la décision ou de l'ordonnance examinée sont rendus. Au paragraphe 97(2) du *Code*, il est précisé que les plaintes doivent être présentées dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent la date à laquelle le plaignant a eu ou aurait dû avoir connaissance des mesures ou des circonstances ayant donné lieu à la plainte.

[43] En vertu de l'article 46 du *Règlement de 2001*, le Conseil est habilité à modifier toute règle de procédure prévue ou à dispenser une personne de l'observation de celle-ci si la modification ou la dispense est nécessaire à la bonne administration du *Code*. Ce pouvoir est exercé avec prudence.

[44] Dans l'affaire qui nous occupe, le banc de révision est d'avis qu'il n'y a pas lieu de rejeter l'une ou l'autre demande de réexamen au seul motif qu'elle serait tardive. L'intégration des listes d'ancienneté est une question controversée qui aura une incidence sur la relation continue entre Air Canada et les syndicats des pilotes dans les années à venir. Toute question qui demeure non résolue à l'issue du processus en cours est susceptible de nuire au règlement constructif des autres différends qui en découlent. Il est donc dans l'intérêt de toutes les parties concernées que le Conseil leur accorde la possibilité de tourner la page en leur permettant de régler les questions corrélatives une fois pour toutes. Le banc de révision est conscient du fait que l'arbitre Keller n'a peut-être pas saisi toute la portée des prétentions des pilotes transférés et des pilotes EE ou que leur point de vue n'a peut-être pas été mis suffisamment en évidence dans le cadre de la procédure. Le banc de révision n'est pas disposé à préjuger de ce point et il lui apparaît que la meilleure solution est de renvoyer l'affaire aux parties.

[45] Le banc de révision est également d'avis que la question de la recevabilité soulevée par l'APAC ne s'applique tout simplement pas aux décisions qui n'ont pas été rendues par le Conseil. Comme l'intégration des listes d'ancienneté est une affaire continue, il n'y a aucune raison valable liée aux relations du travail de rejeter les deux demandes en s'appuyant sur une interprétation limitative du *Code* ou du *Règlement de 2001*.

[46] Therefore, to ensure that all issues and concerns about seniority integration rights are addressed in the same and single forum, the subject of these applications is being referred back to the merger committees and the partial review process envisaged by the Chairperson in *Air Canada (236)*, *supra*, as confirmed by this same reconsideration panel in *Air Canada (CIRB LD 925)*, *supra*. Accordingly, the reconsideration panel directs the applicants to address the seniority issues raised by their application to the merger committees and/or bargaining agent to be resolved as part of Board file no. 22220-C.

[47] Accordingly, these applications are dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, October 7, 2003 (CIRB LD 925)

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

Air Canada Pilots Assn. v. *Air Line Pilots Assn.*, [2003] 4 F.C. 162 (C.A.)

Air Canada Regional Inc. et al., [2002] CIRB no. 164

Brown Côté (Diane) et al. group, [2002] CIRB no. 174

Grasky (Joe) et al., [2001] CIRB no. 115

Noël v. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 S.C.R. 207

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A., no. A-686-02)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 44; 45(2); 46

Canada Labour Code, Part I, ss.16.1; 18; 18.1; 35; 97(2)

[46] En conséquence, afin que toutes les questions et préoccupations relatives aux droits d'ancienneté soient examinées une seule et même fois, l'objet des demandes en l'instance est renvoyé pour examen aux comités de fusion dans le cadre du processus limité envisagé par le Président dans l'affaire *Air Canada (236)*, précitée, confirmée par le présent banc de révision dans l'affaire *Air Canada (CCRI LD 925)*, précitée. Le banc de révision demande donc aux requérants d'adresser les questions d'ancienneté soulevées dans les demandes en l'instance aux comités de fusion ou à l'agent négociateur afin qu'elles soient réglées dans le cadre de la demande constituant le dossier du Conseil nº 22220-C.

[47] En conséquence, les demandes en l'instance sont rejetées. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI nº 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CCRI nº 236; et 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, 7 octobre 2003 (CIRB LD 925)

Air Canada et autre, [2001] CCRI nº 120

Air Canada Regional Inc. et autres, [2002] CCRI nº 164

Assoc. des pilotes d'Air Canada c. *Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, [2003] 4 C.F. 162 (C.A.)

Grasky (Joe) et autres, [2001] CCRI nº 115

Groupe Brown Côté (Diane) et autres, [2002] CCRI nº 174

Noël c. *Société d'énergie de la Baie James*, [2001] 2 R.C.S. 207

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F., nº A-686-02)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 18.1; 35; 97(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44; 45(2); 46

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Patrick Bizeau et al.,
complainants,
and
Aéroport de Québec Inc.,
respondent,
and
Public Service Alliance of Canada,
bargaining agent.

CITED AS: Patrick Bizeau et al.

Board File: 22524-C

Decision no. 261
January 8, 2004

Complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Burden of proof - Freeze - Anti-union animus - Seasonal employees - This is a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging violation of sections 24(4), 50(b), 94(3)(a)(i) of the *Code* by the employer - According to the complainants, the employer would have unilaterally modified the conditions of employment - They maintain that a selection test represents a modification to their working conditions - They say there is collusion between the employer and the union in place - The Board notices that hiring the complainants as seasonal employees was an expected practice and that the employer confirmed and crystallised this practice during the winter season of 2000-2001 - The employer's unilateral process is contrary to section 24(4) of the *Code* and does not comply with the "business as before" criteria - The complainants should have been called back for the 2001-2202 season without a competition being held during the freeze period allowed for in section 50(b) - Section 50(b) states that an employer may not violate the freeze period prescribed by the *Code* without the consent of the union - The Board concluded that there has been implied consent of the union - The Board cannot conclude that the employer has violated the freeze period since the union did not question the selection test for seasonal employees - With regard to section 94(3)(a)(i), the Board must determine whether the employer's decision to introduce a selection test was

Motifs de décision

Patrick Bizeau et autres,
plaignants,
et
Aéroport de Québec Inc.,
intimé,
et
Alliance de la Fonction publique du Canada,
agent négociateur.

CITÉ: Patrick Bizeau et autres

Dossier du Conseil: 22524-C

Décision nº 261
le 8 janvier 2004

Plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Fardeau de la preuve - Gel - Sentiment antisyndical - Employés saisonniers - Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* par les plaignants alléguant violation du paragraphe 24(4), de l'alinéa 50b) et du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* par l'employeur - Selon les plaignants, l'employeur aurait imposé unilatéralement des modifications aux conditions d'emploi - Ils prétendent de plus que l'instauration d'un test de sélection représente une modification à leurs conditions d'emploi - Ils affirment qu'il existe une collusion entre l'employeur et le syndicat en place - Le Conseil constate que l'embauche des plaignants à titre d'employés saisonniers était une pratique attendue et que l'employeur a confirmé et cristallisé cette pratique au cours de la saison hivernale 2000-2001 - Le processus unilatéral de l'employeur va à l'encontre du paragraphe 24(4) du *Code* et ne respecte pas le critère du statu quo - Les plaignants auraient donc dû être rappelés pour la saison hivernale 2001-2002 sans qu'un concours ne soit instauré durant cette période de gel prévue à l'alinéa 50b) - L'alinéa 50b) prévoit que l'employeur ne peut contrevenir à la période de gel prescrite par le *Code* sans le consentement de l'agent négociateur - Le Conseil conclut qu'il y a eu un consentement implicite de ce dernier - Le Conseil ne peut conclure que l'employeur a enfreint la période de gel puisque l'agent négociateur n'a pas remis en question l'introduction d'un test de

motivated by anti-union animus or not - The burden of proof rests with the employer - The Board cannot conclude that the employer's actions were motivated by anti-union animus - The Board accepts the employer's version that it only introduced the selection test in order to reduce its staff - The Board asks that the parties agree on fair compensation toward the five complainants who did not receive an offer from the employer for the winter season of 2001-2002.

sélection pour les employés saisonniers - En ce qui a trait au sous-alinéa 94(3)a)(i), le Conseil doit déterminer si la décision de l'employeur d'introduire un test de sélection a été motivée ou non par un sentiment antisyndical - Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur - Le Conseil ne peut conclure que les agissements de l'employeur ont été guidés par un sentiment antisyndical - Le Conseil accepte la version de l'employeur selon laquelle il a instauré un test de sélection uniquement afin de réduire ses effectifs - Le Conseil demande aux parties de s'entendre sur une indemnisation juste envers les cinq plaignants qui n'ont pas reçu une offre de l'employeur pour la saison hivernale 2001-2002.

The Board, composed of Ms. Julie M. Durette, Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Mr. Bernard Paquet, Members, considered the above-mentioned complaint. A hearing was held in Québec on September 24, 25, 26 and 27, 2002, and on February 3, 2003.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles composé de Me Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de Me Sonia Gaal et M. Bernard Paquet, Membres, a étudié la plainte mentionnée en rubrique. Une audience a été tenue à Québec les 24, 25, 26 et 27 septembre 2002 ainsi que le 3 février 2003.

Appearances

Ms. Pascale Racicot, for Messrs. Patrick Bizeau, Georges Paré, Jacques Moffet, Pierre Côté, Gilles Desrochers, Christian Morin, Gilles Messier, Michel Landry, Roland Chavanel, Jean Déry, Stéphane Bilodeau and René Chamberland;
Mr. Jean Riou, for Aéroport de Québec Inc.; and
Ms. Isabelle Pétrin, for the Public Service Alliance of Canada.

Ont comparu

Me Pascale Racicot, pour MM. Patrick Bizeau, Georges Paré, Jacques Moffet, Pierre Côté, Gilles Desrochers, Christian Morin, Gilles Messier, Michel Landry, Roland Chavanel, Jean Déry, Stéphane Bilodeau et René Chamberland;
Me Jean Riou, pour l'Aéroport de Québec Inc.;
Me Isabelle Pétrin, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature of Complaint

[1] This is a complaint of unfair labour practice filed on October 12, 2001 pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), by Messrs. Patrick Bizeau, Georges Paré, Jacques Moffet, Pierre Côté, Gilles Desrochers, Christian Morin, Gilles Messier, Michel Landry, Roland Chavanel, Jean Déry, Stéphane Bilodeau and René Chamberland (the complainants). The complainants allege violation of sections 24(4), 50(b) and 94(3)(a)(i) of the *Code* by Aéroport de Québec Inc. (the Airport or the employer). The Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union) is the bargaining agent for a unit comprising employees of the Airport and has the status of an interested party in this matter.

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée le 12 octobre 2001 en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par MM. Patrick Bizeau, Georges Paré, Jacques Moffet, Pierre Côté, Gilles Desrochers, Christian Morin, Gilles Messier, Michel Landry, Roland Chavanel, Jean Déry, Stéphane Bilodeau et René Chamberland (les plaignants) alléguant violation du paragraphe 24(4), de l'alinéa 50b) et du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* par l'Aéroport de Québec Inc. (l'Aéroport ou l'employeur). L'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance ou le syndicat) est l'agent négociateur d'une unité comprenant des employés de l'Aéroport et agit en qualité de partie intéressée dans la présente affaire.

[2] Pursuant to section 97 of the *Code*, any person may submit a complaint to the Board concerning a violation of sections 24(4),50(b) and 94 of the *Code*.

[3] The Board heard several witnesses at the hearing, which was held on September 24, 25, 26 and 27, 2002, and on February 3, 2003. The complainants called the following witnesses: Patrick Bizeau, heavy equipment operator; Gilles Drolet, surface structure maintenance supervisor; Jean Déry, heavy equipment operator; Georges Paré, heavy equipment operator; Josée Poulin, Human Resources assistant; and Marc Côté, heavy and light equipment operator. The employer's witnesses were Suzie Pelletier, Regional Director of Human Resources at Transport Canada; Jocelyn Carle, Director of Technical services and maintenance; Jean-Guy Pelletier, chief mechanic; and Jacques-Daniel Pelletier, Vice-president of Operations. The union called national union Vice-president Richard Côté as a witness.

II - Facts and Background

[4] The employer operates the Jean-Lesage International Airport in Québec.

[5] The complainants are seasonal employees of the Airport. They are all heavy or light equipment operators, except Roland Chavanel who works as a mechanic. Until this complaint was filed, the seasonal heavy and light equipment operators were called back to work in the fall of each year for roughly 20 weeks. They would work for approximately 900 to 1,300 hours per year.

[6] With the exception of Roland Chavanel and Jacques Moffet, who were hired in November 2000, the complainants worked for Transport Canada in accordance with this system for several years. Thus, pursuant to the *Public Service Employment Act*, the complainants were considered temporary employees hired for a short-term contract, and were not covered by the conditions of employment prescribed by that *Act* or by the collective agreements applicable to the Airport's employees.

[7] On November 1, 2000, Transport Canada transferred the operation of Jean-Lesage International

[2] En vertu de l'article 97 du *Code*, toute personne, à titre de plaignant, peut déposer une plainte au Conseil invoquant une violation du paragraphe 24(4), de l'alinéa 50b) et de l'article 94 du *Code*.

[3] Au cours de l'audience tenue les 24, 25, 26, 27 septembre 2002 ainsi que le 3 février 2003, le Conseil a entendu plusieurs témoignages. Les plaignants ont fait entendre les témoins suivants: Patrick Bizeau, opérateur d'équipement lourd, Gilles Drolet, surveillant d'entretien des structures de surface, Jean Déry, opérateur d'équipement lourd, Georges Paré, opérateur d'équipement lourd, Josée Poulin, adjointe aux Ressources humaines et Marc Côté, opérateur d'équipement lourd et léger. L'employeur a fait entendre les témoins Suzie Pelletier, directrice régionale des Ressources humaines pour Transports Canada, Jocelyn Carle, directeur des Services techniques et d'entretien, Jean-Guy Pelletier, chef mécanicien, Jacques-Daniel Pelletier, vice-président, Exploitation. Le syndicat a fait entendre le témoin Richard Côté, vice-président national du syndicat.

II - Faits et contexte

[4] L'employeur est une société aéroportuaire qui exploite l'Aéroport international Jean-Lesage à Québec.

[5] Les plaignants sont des employés saisonniers de l'Aéroport occupant des postes d'opérateurs d'équipement lourd et léger, à l'exception de Roland Chavanel qui occupe un poste de mécanicien. Jusqu'au dépôt de la présente plainte, les opérateurs d'équipement lourd et léger saisonniers étaient rappelés au travail à l'automne de chaque année pour une période d'environ vingt (20) semaines et pour un nombre d'heures de travail variant entre neuf cents (900) et mille trois cents heures (1 300) par année.

[6] À l'exception de Roland Chavanel et Jacques Moffet, qui ont été embauchés en novembre 2000, les plaignants ont travaillé selon ce régime pour Transports Canada pendant plusieurs années. En vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, ces plaignants étaient alors considérés comme des employés temporaires engagés pour un contrat de courte durée et non visés par les conditions d'emploi prescrites par cette même *Loi*. Ces employés n'étaient pas non plus visés par les conventions collectives applicables aux employés de l'Aéroport.

[7] Le 1er novembre 2000, Transports Canada a cédé l'exploitation de l'Aéroport international Jean-Lesage

Airport to the employer, pursuant to the *Airport Transfer (Miscellaneous Matters) Act.*

[8] The complainants state that when the Airport was transferred on November 1, 2000, they retained their employment as in the past, without any conditions, preliminary procedures or interviews. They also state that they were laid off in the spring of 2001 and were told they would return to work in the fall of 2001.

[9] The employer contests the complainants' allegation that it became Transport Canada's successor. It says that on November 1, 2000, pursuant to a lease with Her Majesty in right of Canada, it leased the land and certain buildings on the Airport site for a 60-year term.

[10] PSAC is the bargaining agent for the Airport's employees. The union was certified on August 14, 2001.

[11] PSAC filed an application for certification on November 3, 2000, after the Airport was transferred to the employer. The application was amended on January 22, 2001, to cover "all employees of the Société aéroportuaire de Québec at Jean-Lesage International Airport, except the President" (translation). At the same time, the Syndicat des employés de l'Aéroport de Québec (Centrale des syndicats démocratiques) (the CSD union) began a union raid and, on December 19, 2000, filed an application for certification to represent "all employees of the Aéroport de Québec including seasonal employees, but excluding firefighters and any person who is automatically excluded by law" (translation).

[12] The Board reviewed the applications for certification and on July 3, 2001, it ordered a representation vote to decide on the bargaining agent for the Airport's employees. After this order was issued, the CSD union filed a request to withdraw its application for certification.

[13] In order no. 8104-U of August 14, 2001, the Board granted the request for withdrawal and certified PSAC as the bargaining agent for a unit comprising all Aéroport de Québec employees, except those holding specified positions.

à l'employeur, en vertu de la *Loi relative aux cessions d'aéroports*.

[8] Selon les plaignants, au moment de la cession de l'Aéroport, le 1er novembre 2000, ils ont conservé leurs emplois comme par le passé, sans conditions, procédures préalables ou entrevues et de plus, au printemps 2001, ils ont été mis à pied avec une date de retour au travail prévue pour l'automne 2001.

[9] L'employeur conteste la prétention des plaignants selon laquelle il serait devenu le successeur de Transports Canada. Il déclare que le 1er novembre 2000, à la suite de la signature d'un bail avec Sa Majesté du chef du Canada, il a loué pour une période de soixante (60) ans le terrain et certains immeubles du site de l'Aéroport.

[10] L'Alliance est l'agent négociateur pour les employés de l'Aéroport. Ce syndicat a été accrédité le 14 août 2001.

[11] À la suite de la cession de l'Aéroport à l'employeur, l'Alliance a déposé une demande d'accréditation le 3 novembre 2000, qui a par la suite été amendée le 22 janvier 2001, afin de représenter «tous les employés de la Société aéroportuaire de Québec à l'Aéroport International Jean-Lesage à l'exclusion du Président». Au même moment, une campagne de maraudage syndical a été déclenchée et une demande d'accréditation a été déposée le 19 décembre 2000 par le Syndicat des employés de l'Aéroport de Québec (Centrale des syndicats démocratiques) (le syndicat CSD) afin de représenter «tous les employés de l'aéroport de Québec incluant les employés saisonniers, à l'exclusion des pompiers et de tous ceux automatiquement exclus par la loi».

[12] À la suite d'une révision des demandes d'accréditation, le Conseil a ordonné, le 3 juillet 2001, un scrutin de représentation afin de déterminer l'agent négociateur des employés de l'Aéroport. À la suite de cette ordonnance du Conseil, le syndicat CSD a déposé une demande de désistement de sa demande d'accréditation.

[13] Par ordonnance du Conseil n° 8104-U en date du 14 août 2001, le Conseil accordait la demande de désistement et accréditait l'Alliance à titre d'agent négociateur pour une unité comprenant tous les employés de l'Aéroport de Québec, à l'exclusion de certains postes précisés.

[14] In the summer of 2001, the employer decided to implement selection testing. It wrote to the complainants on September 6, 2001, to confirm that it would be commencing competition and testing with a view to hire heavy and light equipment operators for the winter 2001-2002 season. At the same time, it was confirmed that there would be a competition to hire a seasonal mechanic, and the heavy and light equipment operator positions were offered at the Human Resources Development Canada job bank.

[15] On September 25, 2001, the employer began interviewing for heavy and light equipment operators. A committee consisting of Jocelyn Carle, Director of Technical services and maintenance, André Lefevre, Director of Operations and security and Josée Poulin, Human Resources assistant, conducted the interviews.

[16] Once the competition and selection testing were completed, the following complainants received an offer of employment for the winter 2001-2002 season: Patrick Bizeau, René Chamberland, Stéphane Bilodeau, Gilles Desrochers, Christian Morin and Gilles Messier. The following complainants were notified that the selection committee would not be offering them positions: Jean Déry, Georges Paré, Roland Chavanel, Pierre Côté, Michel Landry and Jacques Moffet.

[17] The evidence discloses that complainant Georges Paré was notified, on October 28, 2001, that although he met the basic requirements of the position, his name was not among the first seven candidates and he would be placed on an eligibility list. As for complainant Jean Déry, he was informed, on November 8, 2001, that his name would be placed on a call-back list. Further, the testimony discloses that the four employees who were not offered positions, namely Pierre Côté, Michel Landry, Jacques Moffet and mechanic Roland Chavanel, were placed on an eligibility and call-back list.

[18] The following table sets out the year in which the complainants were hired by their previous employer, Transport Canada. The information it contains was provided by the employer. The table also sets out the periods in which the complainants worked for the employer during the 2000-2001 and 2001-2002 winter seasons.

[14] Au cours de l'été 2001, l'employeur a décidé de mettre sur pied un test de sélection et confirmait par correspondance aux plaignants, en date du 6 septembre 2001, qu'il allait procéder à une sélection pour embaucher des opérateurs d'équipement lourd et léger par voie de concours et test, pour la saison hivernale 2001-2002. En même temps, un concours pour recruter un mécanicien saisonnier a aussi été confirmé. Durant cette même période, les postes d'opérateurs d'équipement lourd et léger étaient offerts au Guichet emplois du ministère du Développement des ressources humaines.

[15] Le 25 septembre 2001, l'employeur a commencé les entrevues pour les postes d'opérateurs d'équipement lourd et léger avec un comité composé de Jocelyn Carle, directeur des Services techniques et d'entretien, André Lefevre, directeur Exploitation et sûreté ainsi que Josée Poulin, adjointe aux ressources humaines.

[16] À la suite du concours et des tests de sélection, les plaignants suivants ont reçu une offre d'emploi de l'employeur pour la saison hivernale 2001-2002: Patrick Bizeau, René Chamberland, Stéphane Bilodeau, Gilles Desrochers, Christian Morin et Gilles Messier. Les plaignants suivants ont été avisés que le comité de sélection n'avait pas retenu leur candidature: Jean Déry, Georges Paré, Roland Chavanel, Pierre Côté, Michel Landry, Jacques Moffet.

[17] La preuve déposée au dossier démontre que le plaignant Georges Paré a été avisé le 28 octobre 2001 que, bien qu'il ait satisfait aux exigences fondamentales du poste, son nom n'avait pas été retenu parmi les sept (7) premiers candidats choisis et qu'il serait inscrit sur une liste d'admissibilité. Le plaignant Jean Déry a, quant à lui, été informé le 8 novembre 2001 que son nom serait placé sur une liste de rappel. La preuve entendue démontre en outre que les quatre autres employés dont la candidature n'a pas été retenue, soit Pierre Côté, Michel Landry, Jacques Moffet et le mécanicien Roland Chavanel ont été placés sur une liste d'admissibilité et de rappel.

[18] Le tableau qui suit indique l'année d'embauche des plaignants auprès de l'employeur antérieur, Transports Canada. Les données qu'il contient ont été précisées par l'employeur. Il décrit de plus les périodes de travail des plaignants pour l'employeur au cours des saisons hivernales 2000-2001 et 2001-2002.

Heavy and light equipment operators (year hired) / Opérateurs d'équipement lourd et léger (année d'embauche)	saison **2000-2001** Season	saison **2001-2002** Season	saison **2001-2002** Season
Gilles Messier (1977)	from/du 6-11-00 to/au 16-03-01	light equipment operator job offer/ offre d'emploi d'opérateur léger	22-10-01 to/au 19-04-02
Stéphane Bilodeau (1991)	from/du 14-11-00 to/au 09-02-01 from/du 10-02-01 to/au 16-03-01 from/du 17-05-01 to/au 30-06-01	heavy equipment operator job offer/ offre d'emploi d'opérateur lourd	13-11-01 to/au 05-04-02
Jean Déry (1990)	from/du 27-11-00 to/au 13-04-01 from/du 17-05-01 to/au 30-06-01 from/du 10-09-01 to/au 19-10-01	light equipment operator call-back list/ liste de rappel d'opérateur léger	
Georges Paré (1983)	from/du 6-11-00 to/au 21-01-01 from/du 22-01-01 to/au 13-04-01	heavy equipment operator call-back list/ liste de rappel d'opérateur lourd	Nov. 9- 01, Jan. 20, 21, 26, 27-02 Feb./fév. 01, 03, 06, 07, 08, 10, 25 Mar. 01, 03 to/au 29-02
Pierre Côté (1997)	from/du 06-11-00 to/au 30-03-01	heavy equipment operator call-back list/ liste de rappel d'opérateur lourd	refused offers - other employment/ a refusé des offres - autre emploi
Patrick Bizeau (1995)	from/du 14-11-00 to/au 09-02-01 from/au 10-02-01 to/au 16-03-01	heavy equipment operator job offer/ offre d'emploi d'opérateur lourd	05-11-01 to/au 05-04-02
René Chamberland (1985)	from/du 14-11-00 to/au 09-02-00 from/du 10-02-01 to/au 16-03-01	heavy equipment operator job offer/ offre d'emploi d'opérateur lourd	13-11-01 to/au 28-03-02
Gilles Desrochers (1991)	from/du 14-11-00 to/au 09-02-01 from/du 10-02-01 to/au 16-03-01	heavy equipment operator job offer/ offre d'emploi d'opérateur lourd	13-11-01 to/au 28-03-02
Michel Landry (1990)	from/du 27-11-00 to/au 30-03-01	heavy equipment operator call-back list/ liste de rappel d'opérateur lourd	refused offers - other employment/ a refusé les offres - autre emploi
Christian Morin (1999)	from/du 27-11-00 to/au 30-03-01	heavy equipment operator job offer/ offre d'emploi d'opérateur lourd	13-11-01 to/au 05-12-01 quit/démission le 05-12-01
Jacques Moffet (2000)	from/du 27-11-00 to/au 30-03-01	heavy equipment operator call-back list/ liste de rappel d'opérateur lourd	9-11-01 and/et 12-11-01 then refused offers - other employment/ ensuite a refusé les offres - autre emploi
Mechanic (year hired/Mécanicien (année d'embauche) Roland Chavanel (2000)	from/du 27-11-00 to/au 30-03-01	call-back list (general mechanics)/ Liste de rappel (mécanique générale)	

[19] The evidence on file discloses that prior to the November 1, 2000 transfer, specifically from 1977 to 2000, the heavy equipment officers were always called back to work for the coming winter season. This was systematic. Surface structure maintenance supervisor Mr. Gilles Drolet would call them back because they had the skills and training needed to carry out the work. They were regular seasonal employees who worked an average of 40 hours a week for roughly 20 weeks during the winter.

[20] Mechanic Roland Chavanel's situation is somewhat special. The testimony showed that his employer first hired him in November 2000 for the winter 2000-2001 season. He was working the night shift at the time, but did not have the training needed to work with diesel engines. The evidence also revealed that when Mr. Chavanel was hired in November 2000, he had already been tested, since mechanics must demonstrate certain abilities before being hired by the employer.

[21] During the competition for the winter 2001-2002 season, a committee consisting of Jocelyn Carle, Director of Technical services and maintenance, and Jean-Guy Pelletier, chief mechanic, had the complainant take the tests for the mechanic position.

III - Positions of the Parties

The Complainants

[22] The complainants submit that they were employees within the meaning of the *Code* at the time relevant to this complaint, and that PSAC recognized this.

[23] As for the allegation that sections 24(4) and 50(b) of the *Code* were contravened, the complainants submit that their conditions of employment must be analyzed having regard to a specific context and historical practice, i.e. what happened from 1977 to 2000, and not merely the employment contracts. In their submission, the evidence shows there was a continuity of employment and a practice to such effect despite the three-month seasonal contracts.

[24] The complainants argue that the employer unilaterally altered the conditions of employment by establishing a selection process that had not existed

[19] La preuve au dossier établit qu'avant la cession du 1er novembre 2000, et plus précisément de 1977 jusqu'à 2000, de façon systématique, les opérateurs d'équipement étaient toujours rappelés au travail pour la saison hivernale à venir. Ils étaient rappelés par M. Gilles Drolet, surveillant d'entretien des structures de surface, parce qu'ils possédaient les compétences et la formation nécessaires à la réalisation du travail à exécuter. Ils étaient des employés saisonniers réguliers qui travaillaient environ 20 semaines et 40 heures/semaine en moyenne durant la période hivernale.

[20] La situation du mécanicien Roland Chavanel est un peu particulière. La preuve entendue a démontré que ce dernier a été embauché pour la première fois par l'employeur en novembre 2000 pour la saison hivernale 2000-2001. Il travaillait alors durant l'horaire de nuit, mais il n'avait pas la formation requise pour travailler avec des moteurs diesel. La preuve entendue a en outre révélé que ce plaignant avait déjà dû passer un examen au moment de son embauche en novembre 2000 puisque les mécaniciens doivent nécessairement démontrer certaines compétences avant d'être embauchés par l'employeur.

[21] Au moment du concours pour la saison hivernale 2001-2002, un comité composé de Jocelyn Carle, directeur des Services techniques et d'entretien, et Jean-Guy Pelletier, chef mécanicien, a fait passer les examens pour le poste de mécanicien à ce plaignant.

III - Position des parties

Les plaignants

[22] Les plaignants soutiennent qu'ils étaient, au temps pertinent de la présente plainte, des employés au sens du *Code* et que ce fait était reconnu par l'Alliance.

[23] Relativement à l'allégation de violation du paragraphe 24(4) et de l'alinéa 50b) du *Code*, les plaignants soutiennent que l'analyse de leurs conditions d'emploi doit se faire en fonction d'un certain contexte et d'une pratique historique, c'est-à-dire, de ce qui s'est passé de 1977 à 2000 et non uniquement en fonction des contrats d'emploi. Ils prétendent que la preuve démontre qu'il existait une continuité de travail et une pratique à cet égard, malgré les contrats saisonniers d'une durée de trois mois.

[24] Selon les plaignants, l'employeur aurait imposé unilatéralement des modifications aux conditions d'emploi en établissant un processus de sélection qui

before, by reducing the number of operators for 2001-2002 without a valid reason, and by hiring untrained persons. In addition, they argue that the implementation of a selection test was an alteration of their conditions of employment, especially since, in their view, the test was administered in a questionable manner. They state, in this regard, that the weight given to their experience was changed in the middle of the process.

[25] The complainants say that it must be borne in mind - and is an essential factor - that nothing in the Jean-Lesage International Airport employee transfer plan (the transfer plan), entered into on July 3, 2000, prevented the employer from hiring new staff after the airport transfer or establishing the desired conditions of employment after the transfer. In other words, on November 2, 2000, the employer was under no obligation to apply the same conditions of employment as before. However, since the employer called back all the complainants or maintained them in the same conditions of employment after the airport transfer, the conditions of employment were crystallized at that time.

[26] As for the alleged violation of section 94(3)(a)(i) of the *Code*, the complainants say that the employer and the existing union colluded to prevent them from obtaining representation from the union. They say they were regarded as proponents of the union raid and the application for certification on behalf of the CSD union.

[27] According to the complainants, the selection process, competition and testing implemented by the employer were only conducted because of the campaign to raid the existing union. They claim that the employer did not meet its burden to prove that their participation in the efforts to raid the existing union was not a factor in the impugned decisions.

[28] The complainants also referred to certain incidents that occurred at the union's general meeting on September 12, 2001. The union apparently forbade some complainants from entering the room while the meeting was being held. Furthermore, the complainants say that a representative of the employer interfered with them because he supported the union and said the meeting was intended only for members in good standing. They add that this representative told some of them that the implementation of the selection test would

n'existait pas avant, en diminuant le nombre d'opérateurs pour l'année 2001-2002 sans motifs valables et en embauchant des personnes sans formation. Ils prétendent de plus que l'instauration d'un test de sélection représente une modification à leurs conditions d'emploi, d'autant plus qu'ils estiment que ce test a été administré de manière douteuse. Ils précisent à cet égard qu'il y aurait eu un changement au cours du processus dans la pondération relativement à l'expérience des plaignants.

[25] Les plaignants soulignent qu'un facteur essentiel à considérer est le fait que rien dans le Plan de mutation des employés de l'Aéroport international Jean-Lesage (PMEA), conclu le 3 juillet 2000, n'empêchait l'employeur au lendemain de la cession d'embaucher du personnel nouveau ou d'établir les conditions de travail voulues. Autrement dit, le 2 novembre 2000, rien n'obligeait l'employeur à appliquer les mêmes conditions d'emploi qu'avant. Cependant, en raison du fait que l'employeur a rappelé tous les plaignants ou les a maintenus dans les mêmes conditions d'emploi à la suite de la cession, les conditions d'emploi ont dès lors été cristallisées.

[26] Relativement à l'allégation d'une violation du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*, les plaignants affirment qu'il existe une collusion entre l'employeur et le syndicat en place de sorte qu'ils n'ont pas été représentés par le syndicat. Ils soutiennent qu'ils étaient reconnus comme étant des partisans de la campagne de maraudage syndical et de la demande d'accréditation au nom du syndicat CSD.

[27] Selon les plaignants, le processus de sélection, le concours et le test établis par l'employeur n'auraient pas eu lieu n'eût été de la campagne pour marauder le syndicat en place. Ils prétendent que l'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau de démontrer que leur participation à la campagne pour marauder le syndicat en place n'était pas un facteur expliquant les décisions contestées.

[28] Les plaignants ont en outre fait référence à certains incidents survenus lors de l'assemblée générale du syndicat tenue le 12 septembre 2001. Au cours de cette assemblée, certains plaignants se seraient vu interdire l'accès à la salle par le syndicat. Les plaignants invoquent en outre qu'il y aurait eu de l'ingérence de la part d'un représentant de l'employeur lors de cette assemblée syndicale puisque ce dernier aurait appuyé le syndicat et affirmé que cette assemblée ne s'adressait qu'aux membres en règle. Ils ajoutent que ce même

make it possible to "clean up house and get rid of the hooligans" (translation).

[29] They also claim that on September 28, 2001, they sent a formal notice to their union requesting that it file a complaint on their behalf, but that no action was taken in this regard.

[30] By way of remedy, the complainants ask the Board to declare or order:

- that they were employees of the employer when PSAC's application for certification was filed, and continued to hold that status when PSAC was certified as a bargaining agent;

- that the interview process and terminations of employment that began on September 6, 2001, altered the conditions of employment in contravention of sections 24(4) and 50(b) of the *Code*;

- that the employer maintain the complainants' conditions of employment as they existed at the time the application was filed and as they had existed for several years;

- that the employer pay, to the complainants, compensation equivalent to their lost remuneration;

- such other relief to remedy any consequences of the contraventions to the *Code* for the complainants, including the costs of representation in this complaint before the Board.

The Employer

[31] The employer submits that the complainants were not employees when the instant complaint was filed because the airport transfer of November 1, 2000, terminated the employer-employee relationship. The employer submits that each complainant had received a record of employment that terminated the employer-employee relationship with Transport Canada.

[32] In the employer's view, the complainants were not covered by any of the collective agreements that applied to the public service employees at the time of the transfer. Further, it submits that it did not have to offer the employees jobs after the transfer of November 1, 2000.

représentant aurait fait mention à certains d'entre eux que l'introduction du test de sélection permettrait «de faire du ménage et de se défaire des voyous».

[29] Ils ont en outre allégué que le 28 septembre 2001, ils ont fait parvenir une mise en demeure à leur syndicat, lui demandant de déposer une plainte en leur nom mais qu'aucun suivi n'a été effectué en ce sens.

[30] À titre de recours, les plaignants demandent au Conseil de déclarer ou d'ordonner ce qui suit:

- qu'ils étaient des employés de l'employeur au moment du dépôt de la demande d'accréditation de l'Alliance et qu'ils l'étaient toujours au moment de son accréditation à titre d'agent négociateur;

- que le processus d'entrevue et les cessations d'emploi à compter du 6 septembre 2001 constituent des modifications aux conditions d'emploi en violation du paragraphe 24(4) et de l'alinéa 50b) du *Code*;

- que l'employeur maintienne les conditions d'emploi des plaignants qui prévalaient lors du dépôt de la demande d'accréditation et qui existaient depuis plusieurs années;

- que l'employeur verse aux plaignants une indemnité équivalant à la rémunération dont ils ont été privés;

- toute autre ordonnance de nature à remédier pour les plaignants à tous les effets des violations des dispositions du *Code*, y compris les frais de représentation dans le cadre de la présente plainte devant le Conseil.

L'employeur

[31] L'employeur prétend que les plaignants n'étaient pas des employés lors du dépôt de la présente plainte en raison de la rupture du lien d'employeur-employé découlant de la cession survenue le 1er novembre 2000. Il soutient que chaque plaignant avait reçu un relevé d'emploi mettant fin à la relation d'employeur-employé qui existait avec Transports Canada.

[32] Selon l'employeur, les plaignants n'étaient assujettis à aucune des conventions collectives applicables aux employés de la fonction publique au moment de la cession. Il estime qu'il n'était pas tenu de leur offrir un emploi à compter de la cession du 1er novembre 2000.

[33] The employer adduced evidence several employment offers made to the complainants during the winter 2000-2001 season. Invoking their contents, the employer claimed that the offers pertained to temporary jobs that could be shortened based on the work to be performed or for cause. In addition, the offers specified that the jobs depended on funds being available and that the complainants could not expect any form of continuous employment after the temporary offer. Furthermore, the employer submitted that it had no contractual obligation to the complainants at the time the application for certification was filed, and that there was no employer-employee relationship at that time.

[34] In the employer's submission, the complainants' conditions of employment were exclusively a matter of the practices, rights and privileges exercised by the employer. It submits that the employment offers tendered in evidence disclose this practice and contain provisions entitling the employer to terminate the complainants' employment at any time. Thus, it submits, the unstable nature of the employment (including the lay-offs and call-backs as needed) was part of the conditions of employment during the winter 2000-2001 period, and the employer did nothing that altered that instability.

[35] The employer emphasized that its actions were business as usual, that they were taken for the sake of efficiency, and that the employer would have implemented a competition process regardless of the Board's determination as to the bargaining agent. Moreover, it stated that the actions will not adversely alter the balance in its negotiations with the union. In fact, it added that it is now negotiating a collective agreement with the union and is prepared to listen carefully to any of the union's comments regarding seasonal employees.

[36] With regard more specifically to section 50(b) of the *Code*, the employer submits that all its decisions were made subsequent to August 14, 2001, after it had consulted with the union and obtained its consent.

[37] As for the alleged violation of section 94(3)(a)(i) of the *Code*, the employer argues that it is not sufficient for the complainants to claim that its actions stem from their purported involvement in promoting the CSD union. Rather, the employer submits that the complainants must establish anti-union animus on its

[33] Il a déposé en preuve plusieurs des offres d'emploi faites aux plaignants au cours de la saison hivernale 2000-2001. Il prétend que ces offres démontrent qu'elles visaient des emplois temporaires dont la durée pouvait être abrégée en fonction du travail à accomplir ou pour un motif déterminé. De plus, il était précisé dans ces offres que ces emplois dépendaient de la disponibilité des fonds et que les plaignants ne pouvaient d'aucune façon s'attendre à obtenir un emploi continu à la suite de cette offre temporaire. Il estime en outre qu'au moment de la présentation de la demande d'accréditation, il n'avait aucune obligation contractuelle envers les plaignants et aucun lien employeur-employé.

[34] Selon lui, les conditions d'emploi des plaignants relevaient uniquement de la pratique et des droits et privilèges exercés par l'employeur. Selon lui, les offres d'emploi déposées en preuve révèlent cette pratique et contiennent des dispositions permettant à l'employeur de mettre fin en tout temps à l'emploi des plaignants. Il soutient donc que la précarité d'emploi, incluant la mise à pied ou le rappel au travail selon les besoins, faisait partie des conditions d'emploi pendant la période hivernale 2000-2001 et il soutient qu'il n'a, par aucun des gestes posés, changé quoi que ce soit à cette précarité.

[35] L'employeur insiste sur le fait que les gestes qu'il a posés l'ont été dans un contexte de maintien du statu quo (business as usual) dans un but d'efficacité et que, peu importe la décision du Conseil relativement à l'identité de l'agent négociateur, il aurait tout de même instauré un processus de concours. Il ajoute que, selon lui, les gestes posés n'altéreront pas de façon préjudiciable l'équilibre des négociations entre lui et le syndicat. Il ajoute d'ailleurs qu'il est présentement en négociation avec le syndicat pour conclure une convention collective et qu'il est prêt à écouter attentivement toutes les observations de ce dernier relativement aux employés saisonniers.

[36] Au regard plus précisément de l'alinéa 50b) du *Code*, l'employeur soutient que toutes les décisions qu'il a prises l'ont été après le 14 août 2001, après consultation et avec l'accord du syndicat.

[37] Quant à l'allégation relative à la violation du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*, l'employeur invoque qu'il ne suffit pas pour les plaignants d'alléguer que les gestes qu'il a posés découlaient de leur prétendue participation à la promotion du syndicat CSD. Il soutient que les plaignants doivent démontrer qu'il avait un sentiment

part, which they cannot do because it remained strictly neutral throughout the certification process and the related debate, both publicly and privately, and did nothing that could have influenced the debate in favour of either party. The employer insists that its actions were in no way motivated by anti-union animus.

[38] In regard to the competition and testing process implemented in the fall of 2001 to cut back on the number of operators, the employer contests the complainants' allegation that this was a pretext. It admits that it notified its executive committee, in the summer of 2001, about future changes in seasonal employee recruitment. However, in support of its allegations, the employer insists that all the personnel involved in this process had considerable experience in the field. As for the change in the weighting given to experience during the selection process, the employer claims that it was made at the request of Mr. Jacques-Daniel Pelletier, Vice-president of Operations, and had the effect of benefiting Georges Paré and slightly disadvantaging Patrick Bizeau. The employer submits that it is free to give the weighting it considers appropriate to the oral portion of a test. In addition, it submits that it is free to cut back on the number of equipment operators regardless of whether such a decision is a good one and that a competition and testing are the best way to do it.

[39] In response to the complainants' allegations, the employer claims that if its decisions had been motivated by anti-union animus, it would not have hired any of the complainants, and yet it did hire some of them, since six of them were offered a contract for the winter 2001-2002 season and six others were placed on an eligibility and recall list.

The Union

[40] The union explained that it submitted a new application for certification on November 3, 2000, because the Airport was transferred over to the private sector on November 1, 2000.

[41] Like the employer, the union argues that, prior to the transfer on November 1, 2000, the complainants were simply not covered by the collective agreements applicable to the Airport's employees because they were not "employees" within the meaning of the *Public*

antisyndical. Or, il soutient que tout au long du processus d'accréditation, il a constamment maintenu et affiché en public comme en privé une attitude de stricte neutralité dans ce débat et n'a posé aucun geste qui aurait pu influencer le débat en faveur de l'une ou l'autre des parties. Il insiste sur le fait qu'il n'a nullement agi en raison d'un sentiment antisyndical.

[38] Relativement au processus établi à l'automne 2001 (concours et test) afin de réduire le nombre d'opérateurs, l'employeur conteste l'allégation des plaignants selon laquelle il s'agirait d'un prétexte. Il admet qu'il a avisé son comité exécutif de changements à venir pour le recrutement des employés saisonniers au cours de l'été 2001. À l'appui de ses prétentions, cependant, l'employeur souligne que tout le personnel impliqué dans ce processus avait une grande expérience dans ce domaine. Quant au changement dans la pondération relativement à l'expérience lors du processus de sélection, l'employeur prétend que ce changement a été fait à la demande de M. Jacques-Daniel Pelletier, vice-président, Exploitation, et que ce changement a eu pour effet d'avantager le plaignant Georges Paré et de désavantager légèrement le plaignant Patrick Bizeau. Selon l'employeur, il est libre d'accorder le poids qu'il juge approprié à la partie orale d'un test. De plus, il soutient qu'il est libre de réduire le nombre d'opérateurs de machinerie peu importe si cette décision en est une bonne ou non et que la meilleure façon de procéder à une réduction était par la voie d'un concours et d'un test.

[39] En réponse aux prétentions des plaignants, l'employeur allègue que si ses décisions avaient été motivées par des sentiments antisyndicaux, il n'aurait embauché aucun des plaignants, ce qui n'est pas le cas puisque six (6) d'entre eux se sont vu offrir un contrat pour la saison hivernale 2001-2002 et que les six (6) autres ont tous été placés sur une liste d'admissibilité et de rappel.

Le syndicat

[40] Le syndicat a expliqué qu'il a présenté une nouvelle demande d'accréditation le 3 novembre 2000 en raison de la cession de l'Aéroport au secteur privé le 1er novembre 2000.

[41] Le syndicat, comme l'employeur, fait valoir qu'avant la cession du 1er novembre 2000, les plaignants n'étaient nullement assujettis aux conventions collectives applicables aux employés de l'Aéroport puisqu'ils n'étaient pas des fonctionnaires au

Service Employment Act. Moreover, it submits that the complainants were not covered by the terms governing the transfer of employees from Transport Canada to the employer.

[42] However, the union acknowledges that the complainants were employees covered by the *Code* after the transfer of November 1, 2000. It adds that the effect of the bargaining certificate issued by the Board on August 14, 2001, was to include the seasonal employees in the bargaining unit, but only for the duration of their employment.

[43] The union explained that it decided to bar certain complainants from the union meeting on September 12, 2001, because the complainants (except Patrick Bizeau) had not signed their member cards or paid the associated union dues. Thus, it submits that the complainants could not attend the meeting because they were not union members in good standing.

[44] The union stated that the employer notified it that a selection test was being implemented. It also denied the complainants' allegation that it refused to file a complaint on their behalf. It explained that it undertook several steps and conducted considerable research to assess the complainants' request but did not have the time to respond to them directly before the instant complaint was filed.

[45] Lastly, the union argues that the complainants were not employed by the employer during the freeze periods contemplated by sections 24(4) and 50(b) of the *Code*.

IV - Analysis and Decision

[46] Our analysis should begin with the relevant provisions of the *Code*, specifically sections 24(4), 50(b) and 94(3)(a)(i):

> 24.(4) Where an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay, any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until
>
> (a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or
>
> **(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as the bargaining agent for the unit**, ...

sens de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Il ajoute que les plaignants n'étaient pas non plus visés par les modalités de mutation des employés de Transports Canada à l'employeur.

[42] Le syndicat reconnaît cependant que les plaignants étaient des employés visés par le *Code* après la cession du 1er novembre 2000. Il ajoute que le certificat d'accréditation délivré par le Conseil le 14 août 2001 a eu pour effet d'inclure les employés saisonniers dans l'unité de négociation mais pour la stricte durée de leur emploi.

[43] Le syndicat explique sa décision d'exclure certains plaignants de l'assemblée syndicale du 12 septembre 2001 par le fait que les plaignants (sauf Patrick Bizeau) n'auraient pas signé leurs cartes de membre ni payé les cotisations syndicales afférentes. Le syndicat estime donc que les plaignants ne pouvaient pas assister à l'assemblée puisqu'ils n'étaient pas membres en règle du syndicat.

[44] Il mentionne avoir été informé par l'employeur de la mise sur pied d'un test de sélection. Il nie en outre l'allégation des plaignants selon laquelle il aurait refusé de déposer une plainte en leur nom. Il explique qu'il a entrepris de nombreuses démarches et recherches afin d'évaluer la demande des plaignants mais qu'il n'a pas eu le temps de leur répondre directement avant le dépôt de la présente plainte.

[45] Il affirme enfin que les plaignants n'étaient pas au service de l'employeur pendant les périodes de gel visées par le paragraphe 24(4) et l'alinéa 50b) du *Code*.

IV - Analyse et décision

[46] En premier lieu, il convient de reproduire le texte des dispositions législatives pertinentes, soit le paragraphe 24(4), l'alinéa 50b) et le sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*:

> 24.(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas:
>
> a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;
>
> b) **jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat**.

...

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

...

(b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.

...

94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union.

(emphasis added)

[47] Section 98(4) also applies in this instance because a complaint was filed in respect of the employer's failure to comply with section 94(3). Section 98(4) provides:

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[48] The complainants devoted much of their time to showing that most of them had worked for Transport Canada at the Jean-Lesage International Airport before it was transferred to the employer pursuant to the *Airport Transfer (Miscellaneous Matters) Act* on November 1, 2000. The complainants submit that the employer succeeded to Transport Canada following the transfer, and tendered a seniority list in support of this submission.

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

...

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

...

94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:

a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir -, ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat.

(c'est nous qui soulignons)

[47] Les dispositions du paragraphe 98(4) s'appliquent également en l'espèce parce qu'une plainte a été déposée relativement au défaut de l'employeur de se conformer à certaines des dispositions du paragraphe 94(3). Le paragraphe 98(4) prévoit ce qui suit:

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[48] Les plaignants ont longuement fait valoir que la plupart d'entre eux avaient été au service de Transports Canada, à l'Aéroport international Jean-Lesage, avant que ce dernier ne soit cédé à l'employeur en vertu de la *Loi relative aux cessions d'aéroports*, le 1er novembre 2000. Les plaignants font valoir que l'employeur est le successeur de Transports Canada à la suite de cette cession et ils ont déposé une liste d'ancienneté à cet égard.

[49] However, the employer submits that it is wrong to consider it Transport Canada's successor. It said it agreed to maintain certain conditions of employment for eligible employees under an employment agreement with Her Majesty in right of Canada dated October 27, 2000, but that these "eligible" employees included only those who were members of Canada's public service immediately before the transfer. The employer also referred to the transfer plan dated July 3, 2000, which applies to all eligible employees. It emphasized that the complainants were casual employees, not eligible employees, because they were never public service employees within the meaning of the *Public Service Employment Act*. In this regard, the employer cited section 21.2 of the *Act*, which states that the *Act* does not apply to casual employees whose contract is for 90 days or less and who have worked less than 125 days a year under any extensions. Consequently, the union submits that any seniority the complainants might have acquired while working for Transport Canada is not binding because the complainants were new non-unionized employees as far as it was concerned.

[49] L'employeur soutient plutôt qu'il est faux de prétendre qu'il est le successeur de Transports Canada. Il rappelle qu'en vertu d'une convention sur l'emploi intervenue avec Sa Majesté du chef du Canada le 27 octobre 2000, il s'est engagé à préserver certaines conditions de travail pour les employés admissibles, mais que lesdits employés «admissibles» n'étaient que les employés admis au sein de la fonction publique du Canada immédiatement avant la cession. Il fait aussi référence au PMEA, adopté le 3 juillet 2000, s'appliquant à tous les employés admissibles. Il insiste sur le fait que les plaignants étaient des employés temporaires et non pas des employés admissibles puisqu'ils n'ont jamais été des employés de la fonction publique au sens de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Il cite à cet égard l'article 21.2 de la *Loi* qui prévoit que cette dernière ne s'applique pas aux employés temporaires dont le contrat ne dépasse pas une période de quatre-vingt-dix jours et dont la période n'a pas été prolongée à plus de cent vingt-cinq jours par année. Par conséquent, il estime que l'ancienneté que les plaignants auraient pu acquérir alors qu'ils étaient des employés de Transports Canada ne le lie aucunement puisque ces plaignants étaient pour lui de nouveaux employés qui n'étaient pas syndiqués.

[50] The Board has carefully considered these arguments and the documents in question, and finds that these transitional agreements, signed by the employer, did not apply to the complainants and therefore could not be considered "conditions of employment" within the meaning of sections 24(4) and 50(b) of the *Code* at the times relevant to this dispute. The Board's analysis must instead be based on the complainants' conditions of employment, as established by the evidence, having regard to the periods of application set out in the *Code* and no other legislation.

[50] Le Conseil a analysé avec attention ces arguments et les documents concernés. Il conclut que ces ententes de transition signées par l'employeur ne s'appliquaient pas aux plaignants et que ces ententes ne peuvent pas, par conséquent, être considérées comme des «conditions d'emploi» qui s'appliquaient aux plaignants au sens du paragraphe 24(4) et de l'alinéa 50b) du *Code* durant les périodes pertinentes au litige. Le Conseil doit plutôt fonder son analyse sur les conditions d'emploi des plaignants qui ont été démontrées en preuve et ce, au regard des périodes d'application prévues par le *Code* et aucune autre loi.

1) Application of Section 24(4) of the *Code*

1) Application du paragraphe 24(4) du *Code*

[51] This provision of the *Code* introduces a "freeze period," which begins as soon as the employer is notified that the union has applied for certification and ends 30 days after certification. During this period, an employer cannot alter the conditions of employment, rates of pay, privileges or benefits of the employees in the bargaining unit in question, except in accordance with a collective agreement or with the consent of the Board. The Board's function in this regard is to determine whether the freeze has been contravened, and the employer's intentions are not relevant. In *Bessette Transport Inc.* (1981), 43 di 64 (CLRB no 299), the

[51] Cette disposition du *Code* introduit une «période de gel» (qui commence dès le moment où l'employeur reçoit notification de la demande d'accréditation du syndicat et se termine 30 jours après l'accréditation) durant laquelle un employeur ne peut modifier les conditions d'emploi, salaires, droits et avantages des employés de l'unité de négociation visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Le Conseil doit dès lors déterminer s'il y a eu violation de cette période de gel sans évaluer quelles étaient les intentions de l'employeur. Dans l'affaire *Bessette*

Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board, made the following statement concerning this provision (then section 124(4) of the *Code*):

> Moreover, any action by the employer which alters the terms and conditions of employment would result in the destruction of the integrity of free collective bargaining because the employer could, by calculated actions, "load" the dice in its favour before sitting down at the bargaining table, thus forcing the trade union to re-establish its position, and thereby placing it in a clearly disadvantageous and unfavourable position, which would upset the equilibrium between the parties.
>
> A second factor seems to be very important in the Board's examination of a complaint under subsection 124(4). The *ratione materiae* of a violation of this provision is specifically related to the basic and material requirement of an alteration in the terms and conditions, salaries, rights and privileges, **without any qualification. In this case, it is not a question of assessing or considering the employer's reasons**, in contrast with a complaint of unfair labour practice under Section 184 [now section 94], where anti-union animus may have a considerable impact on the appreciation of the facts.
>
> **It must therefore be decided whether or not there have been changes or alterations in the terms and conditions of employment, salaries and rights and privileges of the affected employees, and nothing more**.
>
> (page 76; emphasis added)

[52] The provision does not prevent an employer from making changes to its company, as long as they are consistent with the "business as before" test. The Ontario Labour Relations Board described the details of this test in *Spar Aerospace Products Ltd.*, [1979] 1 Can LRBR 61:

> It should be emphasized that the "business as before" approach dictates that the totality of the employment relationship be the subject of the freeze. In interpreting section 70 [the freeze provision in the Ontario *Labour Relations Act*, S.O. 1995, c. 1, Sch. A], the Board does not place undue influence upon the term "rates of wages" but recognizes that this term must be read in the context of the other words in that section. The words "any other term or condition of employment or any right, privilege or duty of the employer, the trade union or the employees" must also be given meaning and, in the Board's view, Section 70 read as a whole manifests a legislative intent to maintain the prior pattern of the employment relationship in its entirety.
>
> ...
>
> The "business as before" approach does not mean that an employer cannot continue to manage its operation. What it does mean is simply that an employer must continue to run the operation according to the pattern established before the

Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299), le prédécesseur de l'actuel Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), s'est exprimé ainsi au sujet de cette disposition (alors le paragraphe 124(4) du *Code*):

> D'autre part, tout geste de l'employeur modifiant les conditions d'emploi aurait comme conséquence de mutiler l'intégrité du libre régime de négociations collectives car, l'employeur pourrait, par des gestes calculés, «pipper» les dés en sa faveur avant de se présenter à la table de négociations, obligeant ainsi le syndicat à «remonter la côte», le plaçant donc en position nettement désavantageuse et défavorable, ce qui aurait pour conséquence de rompre l'équilibre entre les parties.
>
> Un deuxième facteur apparaît extrêmement important dans l'examen par le Conseil d'une plainte en vertu du paragraphe 124(4). Le *ratione materiae* d'une violation de cette disposition se rattache spécifiquement au fait brut et matériel d'une modification des conditions, salaires, droits et privilèges, **sans qualification aucune. Il ne s'agit donc pas d'évaluer ou de supputer les motifs de l'employeur, en pareille cause**, contrairement à une plainte de pratique déloyale, en vertu de l'article 184 [maintenant l'article 94], où l'attitude anti-syndicale (anti union animus) peut avoir un impact considérable dans l'appréciation des faits.
>
> **Il s'agit donc de décider si, oui ou non, il y a eu changements ou modifications des conditions de travail, de l'échelle de salaires, des droits et privilèges des employés visés, sans plus**.
>
> (page 76; c'est nous qui soulignons)

[52] Cette disposition n'empêche pas un employeur d'apporter des changements à son entreprise, à la condition toutefois de satisfaire au critère du statu quo (business as before). Ce critère a été plus explicitement décrit par la Commission des relations de travail de l'Ontario dans l'affaire *Spar Aerospace Products Ltd.*, [1979] 1 Can LRBR 61:

> Il faut souligner que l'approche du «statu quo» exige que l'ensemble de la relation employeur-employé fasse l'objet d'un gel. Lorsqu'elle interprète l'article 70 [Disposition sur le gel de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario, L.O. 1995, ch. 1, Ann. A], la Commission n'accorde pas un poids démesuré à l'expression «taux de salaires», mais elle reconnaît qu'il faut l'interpréter dans le contexte des autres termes qui figurent dans cet article. Il faut donner également un sens aux mots «les autres conditions d'emploi, ou les droits, privilèges ou devoirs de l'employeur, du syndicat ou des employés» et, selon la Commission, l'article 70, interprété globalement, témoigne de l'intention du législateur de préserver dans son entier la relation employeur-employé qui existait auparavant.
>
> ...
>
> Le «statu quo» ne signifie pas que l'employeur ne peut continuer de diriger ses activités. Il signifie simplement qu'un employeur doit poursuivre ses activités selon le mode établi avant l'apparition des circonstances ayant donné lieu au gel,

> circumstances giving rise to the freeze have occurred, providing a clearly identifiable point of departure for bargaining and eliminating the chilling effect that a withdrawal of expected benefits would have upon the representation of the employees by a trade union. The right to manage is maintained, qualified only by the condition that the operation be managed as before. Such a condition, in our view, cannot be regarded as unduly onerous in light of the fact that it is management which is in the best position to know whether it is in fact carrying out business as before. ...
>
> (pages 68-69)

[53] The Board adopted this entire description of the "business as before" test in its recent decision in *UMG Cable Telecommunications Inc., c.o.b. Napanee-Deseronto Cablevision Ltd. et al.*, [2001] CIRB no. 105.

[54] In the matter before us, it is important to mention at the outset that the implementation of the competition and selection testing for heavy and light equipment operators was not contemplated in a collective agreement and did not have the consent of the Board within the meaning of section 24(4) of the *Code*.

[55] The Board notified the employer on November 11, 2000, that the union had submitted an application for certification (certification file no. 21628-C). The application, filed on November 3, 2000, and amended on January 22, 2001, covered all seasonal employees, including the complainants. The Board issued an order certifying the union on August 14, 2001. The order applied to "all employees of Aéroport de Québec Inc."(translation), with the exception of certain positions that did not include seasonal employees. Thus, the complainants were employees covered by the application for certification served on the employer on November 11, 2000, and, as a result, were subject to the freeze period imposed by section 24(4) of the *Code*.

[56] For the purposes of the section 24(4) analysis, the Board is of the opinion that it must determine which conditions were part of the complainants' employment **at the time** the notice to bargain was served. The evidence submitted by the parties showed that on November 11, 2000, the complainants were seasonal employees that the employer was going to call back that month for periods ranging from 12 to 20 weeks on average. In fact, the evidence on record showed that all the complainants were called back by the employer during the winter 2000-2001 season. Beyond the provisions of the employment offers tendered in

> afin de donner un point de départ clair aux négociations et d'éviter l'effet négatif du retrait d'avantages attendus sur la représentation des employés par un syndicat. Le droit de gestion est maintenu, étant assujetti seulement à la condition que les activités se poursuivent comme avant. À notre avis, cette condition ne peut être considérée comme une condition trop rigoureuse si l'on tient compte du fait que c'est la direction qui est la mieux placée pour savoir si elle maintient en réalité le statu quo...
>
> (pages 68-69; traduction)

[53] Cette description du critère du statu quo a été textuellement reprise dans une décision récente du Conseil, *UMG Cable Telecommunications Inc., exploitée sous les raisons sociales Napanee-Deseronto Cablevision Ltd. et autres*, [2001] CCRI n° 105.

[54] Dans le cas qui nous occupe, il s'avère tout d'abord important de mentionner que l'introduction d'un concours et d'un test de sélection pour les opérateurs d'équipement lourd et léger n'était pas prévue par une convention collective et qu'elle n'a pas été approuvée par le Conseil au sens du paragraphe 24(4) du *Code*.

[55] La notification à l'employeur par le Conseil d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat s'est faite le 11 novembre 2000 (dossier d'accréditation n° 21628-C). Cette demande d'accréditation, présentée le 3 novembre 2000 et amendée le 22 janvier 2001, incluait tous les employés saisonniers, dont les plaignants. L'ordonnance d'accréditation du syndicat a été rendue par le Conseil le 14 août 2001. Elle incluait d'ailleurs «tous les employés de l'aéroport de Québec Inc.» à l'exception de certains postes, mais non des employés saisonniers. Les plaignants étaient donc des employés visés par la demande d'accréditation notifiée à l'employeur le 11 novembre 2000 et, par conséquent, par la période de gel imposée par le paragraphe 24(4) du *Code*.

[56] Aux fins de l'étude du paragraphe 24(4) du *Code*, le Conseil est d'avis qu'il doit déterminer quelles étaient les conditions d'emploi inhérentes au travail des plaignants **au moment** de la notification de la demande d'accréditation. La preuve présentée par les parties a démontré qu'en date du 11 novembre 2000, les plaignants étaient des employés saisonniers qui devaient être rappelés par l'employeur durant ce même mois pour une période variant en moyenne entre douze (12) et vingt (20) semaines. La preuve au dossier a d'ailleurs démontré que tous les plaignants ont été rappelés par l'employeur au cours de la saison hivernale 2000-2001.

evidence by the employer - offers which, incidentally, none of the complainants except Mr. Gilles Messier signed - it is the inescapable finding of the Board that the complainants were to be hired as seasonal employees as a matter of expected practice, and that the employer confirmed and crystallized this practice during the winter 2000-2001 season.

[57] When the freeze began pursuant to section 24(4) of the *Code*, the complainants' conditions of employment did not include any competition or selection test. The freeze began on November 11, 2000, and continued until September 13, 2001, which is 30 days after the certification. Nonetheless, the employer decided to implement selection testing in the summer of 2001, and, on September 6, 2001, it sent a letter to the complainants confirming that it would be holding a competition to recruit heavy and light equipment operators for the winter 2001-2002 season. This unilateral process implemented by the employer in relation to the seasonal employees contravenes section 24(4) of the *Code* and fails the "business as before" test.

[58] This situation is in fact similar to the one in *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CIRB no. 66; 62 CLRBR (2d) 161; and 2001 CLLC 220-006. While the freeze in that case was triggered by section 50(b) of *Code*, the Board evaluated the employer's seasonal employee hiring practice in its analysis of the freeze. It found that the employees in question would have to be rehired in order to comply with the "business as usual" requirement:

> [28] ... Given the above analysis that reveals that certain fisheries jobs were viewed as longer-term seasonal positions, it appears most appropriate to the Board to view the fisheries jobs funded by the Ministry as permanent seasonal positions in respect of which there was no clear prior job-sharing policy. This is supported by the evidence of Mr. Peter Metallic, whose work history and evidence clearly demonstrated that the rehiring of the seasonal position incumbents was a long-standing and expected practice. It therefore becomes clear that in respect of Mr. Metallic and the group he represents, there has been a violation of the freeze provisions and that even "business as usual" would require the continued employment of the individuals concerned.
>
> (pages 12; 171; and 143,049)

Au-delà des dispositions contenues dans les offres d'emploi déposées en preuve par l'employeur, et qui n'ont d'ailleurs pas été signées par les plaignants sauf par M. Gilles Messier, le Conseil ne peut que constater que l'embauche des plaignants à titre d'employés saisonniers était une pratique attendue et que l'employeur a confirmé et cristallisé cette pratique au cours de la saison hivernale 2000-2001.

[57] Au moment de l'application de la période de gel en vertu du paragraphe 24(4) du *Code*, aucun concours ou test de sélection ne faisait partie des conditions d'emploi des plaignants. La période de gel a débuté le 11 novembre 2000 et s'est poursuivie jusqu'à l'expiration des trente (30) jours suivant l'accréditation, soit le 13 septembre 2001. Pourtant, au cours de l'été 2001, l'employeur a décidé d'instaurer un test de sélection et le 6 septembre 2001, il a fait parvenir une lettre aux plaignants confirmant qu'il procéderait désormais par voie de concours pour recruter les opérateurs d'équipement lourd et léger pour la saison hivernale 2001-2002. Ce processus unilatéral de l'employeur au regard des employés saisonniers va à l'encontre du paragraphe 24(4) du *Code* et ne respecte pas le critère du statu quo.

[58] Cette situation est d'ailleurs semblable à celle que l'on retrouvait dans l'affaire *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d) 161; et 2001 CLLC 220-006. Bien que la période de gel alors considérée était celle prévue par l'alinéa 50b) du *Code*, le Conseil a, lors de l'analyse de la période visée, évalué la pratique de l'employeur au regard de l'embauche des employés saisonniers. Il a conclu que le maintien du statu quo nécessitait le réembauchage des employés visés. Le Conseil s'est alors exprimé en ces termes:

> [28] ... Compte tenu de l'analyse qui précède, laquelle révèle que certains emplois dans le secteur des pêches étaient considérés comme des emplois saisonniers à plus long terme, il semble tout à fait indiqué pour le Conseil de considérer les emplois dans le secteur des pêches financés par le Ministère comme des emplois permanents saisonniers auxquels ne s'appliquait aucune politique antérieure clairement énoncée de partage des emplois. Cela est étayé par les propos de Peter Metallic, dont les antécédents de travail et le témoignage ont clairement démontré que le réembauchage des titulaires des postes saisonniers était une pratique attendue, établie de longue date. Il devient donc manifeste que, en ce qui concerne M. Metallic et le groupe qu'il représente, il y a eu violation des dispositions sur le gel et que même le «maintien du statu quo» nécessiterait le réembauchage des personnes visées.
>
> (pages 12; 171; et 143,049)

[59] The Board comes to the same conclusion in this instance even though the employer came into being after the November 1, 2000, transfer. When the section 24(4) freeze began, established practice called for rehiring the seasonal equipment operators, without a competition or a selection test, for the coming winter 2001-2002 season. Thus, the complainants should have been called back for the winter 2001-2002 season without a competition being implemented during the freeze. This situation should have applied on a generalized basis to all the complainant heavy and light equipment operators who worked for the employer during the 2000-2001 season. The Board will address the consequential relief further on in this decision.

[60] This conclusion cannot apply to mechanic Roland Chavanel, however. The testimony in this case disclosed that when Mr. Chavanel was hired in November 2000, he had already been required to take a test, since mechanics must demonstrate certain skills before working for the employer. The uncontradicted evidence was that complainant Roland Chavanel did not have the skills needed to work with diesel engines and that this situation was going to have to be rectified. Nonetheless, Mr. Chavanel was hired to work night shifts during the winter 2000-2001 season. Consequently, the Board is unable to find that Roland Chavanel's conditions of employment were altered when he was asked to undergo selection testing for the 2001-2002 season. This means that the Board is unable to find that the employer contravened section 24(4) of the *Code* in relation to Roland Chavanel.

[61] It should be borne in mind that the contravention of section 24(4) of the *Code* was limited in duration. The provision seeks to freeze conditions of employment until 30 days after the union is certified. Another freeze is then imposed under section 50(b) of the *Code*. This succession of freeze periods was explained in the Board's recent decision in *D.H.L. International Express Limited.*, [2001] CIRB no. 129:

> [83] The *Code* provides for two so-called "freeze" periods during which an employer is prohibited from unilaterally altering the rates of pay, terms and conditions of employment

[59] Dans le cas en l'espèce, le Conseil en arrive aux mêmes conclusions et ce, bien que l'employeur en cause soit entré en jeu à la suite d'une cession survenue le 1er novembre 2000. La pratique établie au moment de l'application de la période de gel prévue par le paragraphe 24(4) du *Code* prévoyait le réembauchage des opérateurs d'équipement saisonniers sans concours ni test de sélection pour la saison hivernale 2001-2002 à venir. Les plaignants auraient donc dû être rappelés pour la saison hivernale 2001-2002 sans qu'un concours ne soit instauré durant cette période de gel. Cette situation devait s'appliquer de manière générale à tous les plaignants opérateurs d'équipement lourd et léger qui étaient au service de l'employeur au cours de la saison 2000-2001. Le Conseil traitera des mesures de redressement qui en découlent plus loin dans sa décision.

[60] Cette conclusion ne peut cependant pas s'appliquer au mécanicien Roland Chavanel. La preuve entendue a révélé que ce plaignant avait déjà dû passer un examen au moment de son embauche en novembre 2000, puisque les mécaniciens doivent démontrer certaines compétences avant de travailler pour l'employeur. Il a été démontré en preuve et non contredit que Roland Chavanel ne possédait pas les compétences requises pour travailler avec des moteurs diesel et que cette situation devait être régularisée. Il a néanmoins été embauché pour la saison hivernale 2000-2001 afin de travailler durant les horaires de nuit. Le Conseil ne peut, par conséquent, conclure qu'il y a eu une modification aux conditions d'emploi qui s'appliquaient à Roland Chavanel lorsque ce dernier a été convoqué pour un test de sélection pour la saison 2001-2002. Le Conseil ne peut donc conclure que l'employeur a contrevenu au paragraphe 24(4) du *Code* au regard de Roland Chavanel.

[61] En ce qui concerne la durée de la contravention au paragraphe 24(4) du *Code*, il y a lieu de rappeler qu'elle est limitée dans le temps. Cette disposition vise, en effet, à imposer un gel des conditions d'emploi jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat. Par la suite, une autre période de gel est imposée en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*. Cette succession des périodes de gel a été explicitée dans une décision récente du Conseil, *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129:

> [83] Le *Code* prévoit deux périodes dites de «gel» au cours desquelles il est interdit à l'employeur de modifier unilatéralement les taux de rémunération, les conditions

or any right or privilege of its employees. These statutory provisions do not necessarily "freeze" wages and conditions of employment, but rather impose a "business-as-usual" approach on the employer in the case of both freeze periods.

[84] The initial freeze period under subsection 24(4) is triggered by an application for certification and continues until the application is either withdrawn by the union or dismissed by the Board or until at least 30 days have elapsed after the Board has issued a certification order. The "bargaining freeze" under paragraph 50(b) comes into effect as soon as notice to bargain is served and remains operative until the parties acquire the right to either strike or lock out. ...

(page 29)

[62] This explains why the Board must only consider the winter 2001-2002 season, and nothing beyond it, when applying section 24(4) of the *Code*. The instant complaint also relies on section 50(b) of the *Code*, and, for the following reasons, there is cause to question whether that provision applies.

2) Application of Section 50(b) of the *Code*

[63] Section 50(b) freezes the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, in accordance with the conditions set out in sections 89(1)(a) to (d) of the *Code*, from the moment the notice to bargain is given until the time the right to strike or lock out is acquired. In the case before us, the union gave the notice to bargain collectively on September 4, 2001.

[64] Section 50(b) of the *Code* provides that the employer cannot contravene the freeze prescribed by the *Code* **unless the bargaining agent consents**. Section 24(4) of the *Code* does not provide for such a possibility because it applies while the certification process in respect of the bargaining agent is in progress.

[65] Based on the evidence submitted in this matter, the union might not have given its consent in very manifest terms, but it is clear to the Board that the union gave what amounts, at the very least, to implied consent. In fact, the employer mentioned in its written submissions that all its decisions about selection testing were made after August 14, 2001, **after it consulted with the union and obtained its consent**.

d'emploi ou les droits ou privilèges des employés. Les dispositions législatives pertinentes n'imposent pas nécessairement le «gel» des salaires et des conditions d'emploi; elles ont plutôt pour but d'obliger l'employeur à maintenir le statu quo pendant les deux périodes visées.

[84] La première période de «gel», prévue au paragraphe 24(4), commence le jour de la présentation d'une demande d'accréditation et se termine le jour où la demande est retirée par le syndicat ou rejetée par le Conseil ou encore 30 jours au moins après la formulation de l'ordonnance d'accréditation du Conseil. La seconde période de «gel», prévue à l'alinéa 50b), prend effet le jour de la transmission de l'avis de négociation et se termine à la date à laquelle les parties acquièrent le droit de grève ou de lock-out...

(page 29)

[62] Cette explication permet de préciser pourquoi le Conseil doit ici se limiter à la saison hivernale 2001-2002 et ne pas déborder cette période pour l'application du paragraphe 24(4) du *Code*. Pour les saisons suivantes, il y a lieu de se questionner sur l'application de l'alinéa 50b) du *Code* puisque les plaignants ont aussi déposé leur plainte en vertu de cette disposition législative.

2) Application de l'alinéa 50b) du *Code*

[63] L'alinéa 50b) prévoit une période de gel des conditions d'emploi, droits et avantages des employés de l'unité de négociation durant la période comprise entre l'envoi de l'avis de négociation collective et l'acquisition du droit de grève ou de lock-out et ce, selon les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) du *Code*. Dans le cas qui nous occupe, l'avis de négociation collective a été envoyé par le syndicat le 4 septembre 2001.

[64] L'alinéa 50b) du *Code* prévoit que l'employeur ne peut contrevenir à la période de gel prescrite par le *Code* **sans le consentement de l'agent négociateur**. Le paragraphe 24(4) du *Code* ne prévoit pas une telle possibilité puisqu'il s'applique à une période durant laquelle le processus d'accréditation de l'agent négociateur est en cours.

[65] Selon la preuve déposée dans le dossier qui nous occupe, bien que ce consentement n'ait peut-être pas été donné de manière nettement explicite par le syndicat, le Conseil ne peut que conclure à un consentement à tout le moins implicite de ce dernier. L'employeur a d'ailleurs mentionné dans ses observations que toutes les décisions qu'il avait prises relativement au test de sélection l'avaient été après le 14 août 2001, **après consultation et avec l'accord du syndicat**.

[66] On September 28, 2001, the complainants sent a formal notice to their union representative asking that all necessary steps be taken to prevent the employer from implementing selection testing "in order to force the employer to call back all occasional heavy and light equipment operator employees under the same terms and conditions that have prevailed in the past"(translation). The notice also stated that, so far, the only response they had received from the union representatives was that the employer's decision was a "business as usual" requirement and that nothing could be done about it.

[67] In its written submissions, the union claimed that it did not have the time to respond to this formal notice before the instant complaint was filed. However, the evidence shows that the union accepted the employer's measure and did not intend to call it into question. Whatever the reason why the union decided not to question the employer's measure, it did give a form of consent.

[68] Under these circumstances, the Board is unable to find that the employer contravened the freeze prescribed by section 50(b) of the *Code* because the bargaining agent did not call into question the implementation of selection testing for seasonal employees. As a result, the complainants' hiring conditions for the 2002-2003 season and for the period subsequent thereto and up until the acquisition of the right to strike or to lock out cannot be questionned under section 50(b) of the *Code*.

3) Application of Section 94(3)(a)(i) of the *Code*

[69] The complainants submitted that the interview process and the ensuing terminations of employment were unlawful sanctions in view of section 94(3)(a)(i) of the *Code*. They argue that the employer subjected them to these measures because they participated actively in the formation and promotion of a trade union affiliated with the CSD, and in the said union's contemporaneous filing of an application for certification on December 19, 2000.

[70] The Board must determine whether or not the employer's decision to implement selection testing was motivated by anti-union animus. Under section 98(4) of

[66] Le 28 septembre 2001, les plaignants ont fait parvenir à leur représentant syndical une mise en demeure de prendre les mesures nécessaires pour empêcher l'employeur d'introduire un test de sélection et «afin de forcer l'employeur à rappeler au travail la totalité des salariés occasionnels opérateurs d'équipement lourd et léger, et ce, aux mêmes conditions que celles qui prévalaient dans le passé». Dans cette même mise en demeure, les plaignants ont fait mention que la seule réponse qu'ils avaient obtenue des représentants du syndicat jusqu'à présent était que cette décision de l'employeur était dictée par le maintien du statu quo (business as usual) et qu'il n'y avait rien à faire à cet égard.

[67] Dans ses observations, le syndicat a fait valoir qu'il n'avait pas eu le temps de répondre à cette mise en demeure avant le dépôt de la présente plainte, mais la preuve présentée démontre que le syndicat a accepté cette action de l'employeur et qu'il n'a pas eu l'intention de la remettre en question. Quelles qu'aient été les raisons pour lesquelles le syndicat a décidé de ne pas remettre en question cette action de l'employeur, il n'en demeure pas moins qu'une forme de consentement a été donnée par syndicat.

[68] Dans ces circonstances, le Conseil ne peut conclure que l'employeur a enfreint la période de gel prescrite par l'alinéa 50b) du *Code* puisque l'agent négociateur n'a pas remis en question l'introduction d'un test de sélection pour les employés saisonniers. Dès lors, les conditions d'embauche des plaignants pour la saison 2002-2003 et pour la période subséquente et ce, jusqu'à l'acquisition du droit de grève ou de lock-out, ne peuvent être remises en question en vertu de l'alinéa 50b) du *Code*.

3) Application du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*

[69] Les plaignants allèguent que le processus d'entrevue et les cessations d'emploi qui s'ensuivirent constituent des sanctions illégales en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*. Ils invoquent qu'elles ont été prises à leur égard par l'employeur en raison de leur participation active à la formation, à la promotion d'un syndicat affilié à la CSD et au dépôt au même moment par ce syndicat d'une demande d'accréditation le 19 décembre 2000.

[70] Le Conseil doit déterminer si la décision de l'employeur d'introduire un test de sélection a été motivée ou non par un sentiment antisyndical. En vertu

the *Code*, the employer bears the burden of proof in this regard.

[71] In *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140), a decision upheld by the Federal Court of Appeal in *Echo Bay Mines Ltd.* v. *United Steelworkers of America and Margaret Crowley*, judgment rendered from the bench, A-676-95, February 22, 1996 (F.C.A.), the CLRB summarized as follows the general criteria applicable to allegations of termination for anti-union motives:

> The Board has on numerous occasions reiterated its approach when there is an allegation someone has been terminated for union activity. There is seldom direct evidence showing that an employer's actions are motivated by anti-union animus. Anti-union motives need only be proximate cause for employer action to be found to be a violation of the *Code*. This policy was summarized by the Board in *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; and 87 CLLC 16,002 (CLRB no. 600):
>
> "The law on the subject of discrimination against employees for having exercised rights under the *Code* is well settled. If a decision by an employer to take any of the actions prescribed in section 184(3)(a) [now section 94(3)(a)] against an employee has been influenced in any way by the fact that the employee has or is about to exercise rights under the *Code*, then the employer's actions will be found to be contrary to the *Code*. Anti-union motives need only be a proximate cause for an employer's conduct to run afoul of the *Code*:
>
> '... It is a rare experience for labour relations boards to hear an employer who cannot advance a justification for his act - e.g. failure to report to work one day, an act of insubordination to a superior, or merely a re-evaluation of the employee's performance which showed he did not maintain the standard desired. They may be proper motivations for employer actions but experience shows they are often relied upon around the time the employee is seeking to exercise or has exercised his right under section 110(1) [now section 8(1)]. To give substance to the policy of the legislation and properly protect the employee's right, an employer must not be permitted to achieve a discriminatory motive because he coupled his descriminatory motive with other non-discriminatory reasons for his act.
>
> For these reasons, if an employer acts out of anti-union animus, even if it is an incidental reason, and his act is contemplated by section 184(3) [now section 94(3)], he will be found to have committed an unfair labour practice.' "
>
> (page 81)

[72] Strictly speaking, there were no dismissals in the instant case, but it is clear that the principles articulated

du paragraphe 98(4) du *Code*, le fardeau de la preuve à cet égard incombe à l'employeur.

[71] Dans l'affaire *Echo Bay Mines Ltd.* (1995), 99 di 78 (CCRT nº 1140), décision maintenue par la Cour d'appel fédérale, *Echo Bay Mines Ltd.* c. *United Steelworkers of America and Margaret Crowley*, jugement prononcé à l'audience, nº A-676-95, 22 février 1996 (C.A.F.), le CCRT a résumé les critères généraux applicables pour l'examen d'une allégation de congédiement pour motifs antisyndicaux dans les termes suivants:

> Le Conseil a à maintes reprises réitéré la politique qu'il applique lorsqu'il y a allégation qu'une personne a été congédiée pour activités syndicales. Il est rare qu'on puisse faire la preuve directe que les mesures prises par un employeur ont été motivées par un sentiment antisyndical. Le sentiment antisyndical n'a pas à être la cause principale des gestes posés par l'employeur pour que celui-ci soit réputé avoir violé le *Code*. Cette politique a été résumée par le Conseil dans *Air Atlantic Limited* (1986), 68 di 30; et 87 CLLC 16,002 (CCRT nº 600):
>
> «Les règles de droit en matière de mesures discriminatoires contre les employés qui ont exercé les droits que leur confère le *Code* sont bien établies. Si la décision d'un employeur de prendre contre un employé une des mesures énumérées à l'alinéa 184(3)a) [maintenant l'alinéa 94(3)a)] a été influencée de quelque façon que ce soit par le fait que cet employé a exercé ou est sur le point d'exercer les droits que lui confère le *Code*, les mesures prises par l'employeur seront jugées enfreindre le *Code*. Il suffit, pour que la conduite d'un employeur soit jugée contraire au *Code*, que les motifs antisyndicaux constituent une cause même accessoire ou ancillaire:
>
> «... Il est rare qu'un employeur ne puisse justifier devant une commission de relations du travail sa décision de congédier; par exemple, une absence non justifiée, une insubordination à l'égard d'un supérieur, ou simplement une réévaluation du rendement de l'employé pour démontrer qu'il n'a pas su maintenir la norme fixée. De tels motifs sont justifiables, mais l'expérience nous démontre que l'employeur y a recours surtout lorsque l'employé tente d'exercer le droit qui lui est acquis en vertu du paragraphe 110(1) [maintenant le paragraphe 8(1)] ou qu'il l'a exercé. Pour donner effet aux principes énoncés dans la loi et protéger adéquatement les droits de l'employé, il ne faut pas que l'employeur puisse justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs non discriminatoires.
>
> Pour ces raisons, si la mesure adoptée par l'employeur découle de sentiments antisyndicaux, même si ce motif est accessoire et si son geste tombe sous le coup du paragraphe 184(3) [maintenant le paragraphe 94(3)], cet employeur sera considéré comme étant coupable de pratique déloyale de travail.» »
>
> (page 81)

[72] Dans le cas qui nous occupe, il n'y a pas eu de congédiement au sens strict du terme. Par contre, il est

above can apply to instances where a contract is not renewed. In this regard, the complainants properly cited the decision in *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1986), 67 di 217 (CLRB no. 596) where the CLRB held that section 94(3)(a) of the *Code* applied to the non-renewal of a contract. The Board stated as follows:

> There is no doubt in our mind on reading section 184(3)(a) [now section 94(3)(a)] and applying to it the *ejusdem generis* rule of interpretation, that the words "refuse to employ" or to "continue to employ" cover the non-renewal of a contract. We fail to see in fact why, if a refusal to hire a perfect stranger is covered, a refusal to "continue to employ" someone already employed or employed until a specified date would not cover the non-renewal of a term contract.
>
> Moreover, if this situation were not covered, the words "otherwise discriminate," also found in section 184(3)(a) [now section 94(3)(a)], would cover it because there is no doubt that non-renewal is an act covered by the word "otherwise" in section 184. Non-renewal can be challenged if it is discriminatory
>
> ...
>
> An employer has the right not to renew a contract or to terminate a term contract or a contract of indeterminate length. However, if it does so for reasons that are contrary to section 184(3)(a), the terminated employee has recourse against the employer and the Board has jurisdiction to hear and decide the matter.
>
> (page 222)

[73] In this case, the employer noted that six of the twelve complainants were offered employment for the winter 2001-2002 season: Patrick Bizeau, René Chamberland, Stéphane Bilodeau, Gilles Desrochers, Christian Morin and Gilles Messier. The employer added that all the other complainants (Georges Paré, Michel Landry, Pierre Côté, Jacques Moffet, Jean Déry and Roland Chavanel) were placed on an eligibility and recall list with the same rates of pay and other conditions as in winter 2000-2001.

[74] It is true that some of the employer's representatives' actions, particularly those of Mr. Jocelyn Carle, could cause an outside observer to question the quality of interpersonal relationships with some of the complainants. For example, one representative said there were "hooligans" in the group and on September 12, 2001, it was said that the union meeting about to be held was reserved for members in

clair que les principes précédemment énoncés peuvent s'appliquer au non-renouvellement d'un contrat. Les plaignants ont fait référence à ce sujet à juste titre à la décision *Nationair (Nolisair International Inc.)* (1986), 67 di 217 (CCRT n° 596) dans laquelle le CCRT a conclu que l'alinéa 94(3)a) du *Code* s'appliquait au non-renouvellement d'un contrat. Le Conseil s'est alors exprimé en ces termes:

> Il ne fait pas de doute pour nous à la lecture de l'alinéa 184(3)a) [maintenant l'alinéa 94(3)a)] et, en lui appliquant la règle d'interprétation «ejusdem generis», que les mots «refuser d'embaucher» ou de «continuer d'employer» couvrent le non-renouvellement d'un contrat. On voit mal en effet comment le refus d'embaucher un pur étranger serait visé alors que celui de refuser de «continuer à employer» quelqu'un qui l'est déjà ou qui l'était jusqu'à une date donnée ne couvrirait pas le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée.
>
> Au surplus, si tel n'était pas le cas, les termes «toutes autres mesures», également présents à l'alinéa 184(3)a) [maintenant l'alinéa 94(3)a)], couvriraient un tel cas puisqu'il ne fait pas de doute que le non-renouvellement est une «mesure» au sens de cette expression à l'article 184. Pareille mesure sera attaquable si elle est discriminatoire.
>
> ...
>
> Un employeur a le droit de ne pas renouveler un contrat ou de mettre fin à un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Cependant, s'il le fait pour des raisons contraires à l'alinéa 184(3)a), un recours est ouvert à l'employé remercié et le Conseil a compétence pour en disposer.
>
> (page 222)

[73] L'employeur a fait valoir à ce sujet que six (6) des douze (12) plaignants se sont vu offrir un emploi pour la saison hivernale 2001-2002, soit les plaignants Patrick Bizeau, René Chamberland, Stéphane Bilodeau,Gilles Desrochers, Christian Morin et Gilles Messier. Il ajoute que tous les autres plaignants (Georges Paré, Michel Landry, Pierre Côté, Jacques Moffet, Jean Déry et Roland Chavanel) ont été placés sur une liste d'admissibilité et de rappel selon les mêmes conditions salariales et autres que lors de la période hivernale 2000-2001.

[74] Il est vrai que certains gestes posés par des représentants de l'employeur, en particulier, M. Jocelyn Carle, peuvent laisser songeur un observateur externe au regard de la qualité des relations interpersonnelles avec certains plaignants. Les commentaires d'un représentant de l'employeur selon lesquels il y aurait eu des «voyous» dans le groupe et ceux faits avant l'assemblée syndicale du 12 septembre 2001 selon

good standing. The complainants also cited the selection test score of zero that was given to complainant Georges Paré for personal suitability and references even though he had worked at the Jean-Lesage Airport since 1983.

[75] However, the Board's function in this instance is to determine whether the employer was motivated by true **anti-union** animus against the complainants when it decided to implement selection testing for heavy and light equipment operators and for the mechanic position. Based on the evidence before it, the Board cannot find that it was.

[76] The appearance of a type of injustice, such as the score of zero given to complainant Georges Paré, is not equivalent to an expression of anti-union animus. If relief had been appropriate, it would have been based on something other than section 94 of the *Code*. In the Board's opinion, the incident in question is symptomatic of a form of interpersonal conflict that is not attributable to the union allegiances of the complainant in question.

[77] It should also be borne in mind that the employer offered six of the twelve complainants employment for the winter 2001-2002 season, including Mr. Patrick Bizeau, who was actually the spokesperson of the competing CSD union during the certification process. The employer argued that it had to reduce the number of heavy and light equipment operators and that this was the only reason it decided to implement a selection test. It argued that this was the only objective method, as the complainants had not acquired formal seniority under the collective agreements applicable to the other public service employees who worked at the Airport.

[78] Based on the evidence in the record, it is difficult to conclude that the employer wanted "vengeance" against the complainants because some of them wanted a competing union to be certified to represent them. In this regard, it is important to recall that the CSD union withdrew its application for certification on July 17, 2001, and that the union involved in the instant matter was ultimately certified, on August 14, 2001, and became the agent with which the employer had to bargain. Thus, the employer no longer had any reason

lesquels l'assemblée était réservée aux membres en règle en sont quelques exemples. L'attribution d'une note de zéro au plaignant Georges Paré sous la rubrique «qualités personnelles et références» lors du test de sélection, alors que ce dernier travaille à l'Aéroport Jean-Lesage depuis 1983, est un autre exemple cité à ce sujet par les plaignants.

[75] Cependant, le Conseil doit en l'espèce déterminer si un réel sentiment **antisyndical** à l'endroit des plaignants a guidé l'employeur au moment de prendre la décision d'introduire un test de sélection pour les opérateurs d'équipement lourd et léger et pour le poste de mécanicien. La preuve présentée devant le Conseil ne lui permet pas de parvenir à cette conclusion.

[76] L'apparence d'une certaine forme d'injustice, comme lors de l'attribution d'une note de zéro au plaignant Georges Paré, n'équivaut pas à l'expression d'un sentiment antisyndical. Si un redressement avait dû être accordé à cet égard, il l'aurait été en vertu d'un recours autre que celui prévu par l'article 94 du *Code*. Aux yeux du Conseil, cet événement dénote plutôt l'expression d'une forme de conflit interpersonnel qui ne découle pas de l'allégeance syndicale du plaignant concerné.

[77] Il faut, par ailleurs, rappeler que l'employeur a offert un emploi pour la saison hivernale 2001-2002 à six (6) des douze (12) plaignants, dont M. Patrick Bizeau, qui était d'ailleurs le porte-parole du syndicat concurrent, le syndicat CSD, au moment du processus d'accréditation. L'employeur a fait valoir qu'il devait réduire le nombre de ses opérateurs d'équipement lourd et léger et que c'est uniquement pour cette raison qu'il a décidé d'introduire un test de sélection. Il fait valoir que c'était le seul moyen objectif, puisque les plaignants n'avaient pas acquis d'ancienneté formelle au sens des conventions collectives applicables aux autres employés de la fonction publique qui travaillaient à l'Aéroport.

[78] À la lumière de la preuve au dossier, il est difficile de conclure que l'employeur ait voulu se «venger» des plaignants, puisque certains d'entre eux souhaitaient qu'un syndicat concurrent soit accrédité pour les représenter. Il s'avère important de rappeler à ce sujet que le syndicat CSD s'est désisté de sa demande d'accréditation devant le Conseil le 17 juillet 2001 et que c'est plutôt le syndicat au présent dossier qui a été accrédité le 14 août 2001 et qui est devenu l'agent avec lequel l'employeur devait négocier. Dès lors,

to fear repercussions from the CSD union when it implemented selection testing.

[79] It should also be recalled that although the union filed a new application for certification by virtue of the transfer of November 1, 2000, the Jean-Lesage Airport has been a unionized organization for several years. Many of the employer's representatives have been working there for a long time; they were there when Transport Canada was the employer and are accustomed to managing the organization in a way that adapts to the exigencies of unionization. The employer's representatives who testified, particularly Jacques-Daniel Pelletier, argued that the decision to implement selection testing was made solely to reduce the number of seasonal equipment operators in the fairest, most efficient manner possible. Mr. Pelletier clearly explained that with the transfer on November 1, 2000, the Airport had become a regular business that had to meet profitability objectives. He also noted the problems that the air travel industry has been facing, and that have worsened since the events of September 11, 2001. Moreover, he explained that the competition served to secure regular status for the seasonal employees, who have been part of the bargaining unit since August 14, 2001, when the bargaining certificate was issued.

[80] The CLRB has had occasion to address a complaint of unfair labour practice stemming from an employer's implementation of testing. In *Maritime Employers' Association (MAE)* (1987), 69 di 76 (CLRB no. 619), the complainants argued that the employer altered the rules for dispatching workers after training tests were implemented, thereby contravening what is now section 94(3)(a) of the *Code*. The Board made the following comments on the subject:

> Unless the Board is satisfied that anti-union animus is present, it cannot allow such a complaint. There is no evidence whatever of such an attitude, during either the assessment, the training, or ultimately the dispatching by means of "status 6."
>
> In fact, it was only after negotiations over this proposed text failed that the MEA decided to begin unilaterally the process of training associate members, on or about: March 24, 1986. According to the evidence, the success or failure of candidates did not depend on their union membership, but solely on their success or failure during the training.

l'employeur n'avait aucune raison de craindre l'effet du syndicat CSD au moment où il a introduit le test de sélection.

[79] Il y a aussi lieu de rappeler que bien qu'il y ait eu présentation d'une nouvelle demande d'accréditation par le syndicat en raison de la cession du 1er novembre 2000, l'Aéroport Jean-Lesage est une organisation syndiquée depuis de nombreuses années. Plusieurs des représentants de l'employeur y travaillent depuis longtemps; ils ont connu l'époque durant laquelle Transports Canada était l'employeur et ils ont l'habitude de gérer cette organisation en l'adaptant aux réalités syndicales. Les représentants de l'employeur entendus, et plus particulièrement Jacques-Daniel Pelletier, ont fait valoir que la décision d'implanter un test de sélection ne visait qu'à réduire le nombre d'opérateurs d'équipement saisonniers et ce, de la manière la plus juste et efficace possible. Il a bien expliqué que, depuis la cession du 1er novembre 2000, l'Aéroport était devenu une entreprise en bonne et due forme assujettie à des objectifs de rentabilité commerciale. Il a en outre fait valoir les difficultés du secteur aérien auxquelles l'employeur était confronté et qui se sont d'ailleurs exacerbées depuis les événements du 11 septembre 2001. Un tel concours, a-t-il expliqué, permettait en outre de régulariser la situation des employés saisonniers qui faisaient maintenant partie de l'unité de négociation depuis la délivrance du certificat d'accréditation, le 14 août 2001.

[80] Le CCRT a déjà eu à traiter d'une plainte de pratique déloyale découlant de l'introduction de tests par l'employeur. Dans *Association des employeurs maritimes (AEM)* (1987), 69 di 76 (CCRT n° 619), des plaignants invoquaient que l'employeur avait modifié les règles de déploiement de la main-d'oeuvre à la suite de l'introduction de tests de formation et ce, en violation de ce qui est maintenant devenu l'alinéa 94(3)a) du *Code*. Le Conseil a fait les commentaires suivants à ce sujet:

> À moins que le Conseil ne soit convaincu qu'il y ait animus antisyndical, il ne peut accueillir pareille plainte. Or, la preuve ne révèle nullement une telle attitude ni dans l'évaluation, ni dans la formation, ni ultimement, dans le déploiement au moyen du «statut 6».
>
> En effet, c'est suite à un échec des négociations sur ce texte provisoire que l'Association a décidé de débuter unilatéralement le processus de formation des aspirants membres, soit le ou vers le 24 mars 1986. Selon la preuve, le sort des candidats n'a pas dépendu de leur appartenance syndicale mais uniquement de leur succès ou leur insuccès dans la formation.

...

In short, the evidence does not reveal any anti-union animus on the part of the MEA in the process of selecting and training skilled manpower at the time the complaint was made. ...

(pages 88-90)

[81] Although the facts of the present matter are somewhat different, the Board has come to the same conclusion regarding anti-union animus.

[82] The Board heard only three of the twelve complainants. These complainants expressed their union allegiance. Based on their testimony and the totality of the arguments and evidence before it, the Board cannot find that the employer's actions were guided by anti-union animus. It is not the Board's function in this instance to pass judgment on the method chosen by the employer to reduce the number of its equipment operators. Rather, the Board's role is limited to determining whether or not the employer's actions were guided by anti-union animus. Under the specific circumstances of this matter, the Board accepts the employer's contention that it implemented selection testing solely to reduce its staffing levels. Consequently, the Board finds that the employer did not act out of anti-union animus and that it has met its burden of proof under section 98(4) of the *Code*.

[83] The Board will not deal with the complainants' allegations of improper conduct by the union, which they attribute to their participation in promoting a competing CSD-affiliated union. Nor will the Board comment on the union's decisions regarding the union meeting of September 12, 2001, or on the question of the complainants' payment of union dues, or even on the quality of the union's representation after the complainants issued their formal notice dated September 28, 2001. The instant complaint does not allege a breach of the union's duty of fair representation in contravention of section 37 of the *Code* and thus, it is not the Board's function to assess the union's conduct toward the complainants.

4) Relief

[84] While the employer was not motivated by anti-union animus, it nevertheless contravened section 24(4)

...

En résumé, la preuve ne révèle aucun animus antisyndical de la part de l'Association dans le processus de sélection et de formation de la main-d'oeuvre spécialisée à l'époque de la plainte...

(pages 88-90)

[81] Bien que les faits de la présente affaire soient quelque peu différents, le Conseil en arrive aux mêmes conclusions relativement au sentiment antisyndical.

[82] Seulement trois des douze plaignants ont été entendus par le Conseil et ont fait valoir leur allégeance syndicale. De ces trois témoignages et de l'ensemble des arguments et de la preuve entendus, le Conseil ne peut conclure que les agissements de l'employeur ont été guidés par un sentiment antisyndical. Le Conseil n'a pas ici à porter un jugement sur le mode choisi par l'employeur afin de réduire le nombre de ses opérateurs d'équipement. Il doit s'en tenir à déterminer si les agissements de l'employeur ont été guidés par un sentiment antisyndical ou non. Dans les circonstances précises de cette affaire, le Conseil accepte la version de l'employeur selon laquelle il a instauré un test de sélection uniquement afin de réduire ses effectifs. Le Conseil conclut donc que l'employeur n'a pas agi en fonction d'un sentiment antisyndical et qu'il s'est acquitté de son fardeau de preuve, conformément au paragraphe 98(4) du *Code*.

[83] Le Conseil ne traitera pas ici des allégations des plaignants déplorant les agissements du syndicat à leur endroit en raison du fait, selon eux, qu'ils auraient participé à la promotion d'un syndicat concurrent à leur syndicat et affilié à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD). Il ne se prononcera pas non plus sur les décisions prises par le syndicat au regard de l'assemblée syndicale du 12 septembre 2001 ni sur la question du paiement des cotisations syndicales par les plaignants, non plus que sur la qualité de la représentation du syndicat à la suite de la mise en demeure des plaignants du 28 septembre 2001. Le Conseil n'est pas ici en présence d'une plainte déposée en vertu de l'article 37 du *Code* concernant le devoir de représentation juste du syndicat et n'a donc pas ici à évaluer les agissements du syndicat à l'endroit des plaignants.

4) Mesures de redressement

[84] Malgré le fait que l'employeur n'ait pas agi en raison d'un sentiment antisyndical, il n'en demeure pas

of the *Code* by implementing selection testing at a time when the filing of an application for certification had triggered a freeze on conditions of employment. Under section 99(1)(a) of the *Code*, the Board may order an employer to pay compensation for contravening section 24(4) du *Code*. The provision reads as follows:

> 99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with **subsection 24(4)** or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may
>
> (a) in respect of a failure to comply with **subsection 24(4)**, section 47.3, paragraph 50(b) or subsection 87.5(1) or (2) or 87.7(2), by order, require an employer to pay to any employee compensation not exceeding such sum as, in the opinion of the Board, is equivalent to the remuneration that would, but for that failure, have been paid by the employer to the employee; ...
>
> (emphasis added)

[85] In ordering such relief, the Board's intention is not to punish, but rather, to attempt to remedy or correct a situation stemming from a contravention of the freeze period established by the *Code*. The CLRB has already made the following comments regarding this provision (then section 189(a.1) of the *Code*) in *Bessette Transport Inc.*, *supra*:

> Indeed, the Board must try to "promote the common well-being through the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes". It must contribute to the establishment of sound labour-management relations and the constructive settlement of disputes. It must therefore promote industrial peace.
>
> This has already been mentioned by the Board in several decisions. Its role is not to attempt to do so by punishment, but by remedying or correcting a situation so as to strengthen free collective bargaining in order to achieve industrial peace and the establishment of sound labour-management relations.
>
> (page 83)

[86] In the matter before us, six of the twelve complainants did not receive offers during the freeze imposed by section 24(4) of the *Code* and some of them were placed on an eligibility list for the winter 2001-2002 season. However, the Board has found that section 24(4) was not contravened in relation to the mechanic Roland Chavanel.

moins qu'il a contrevenu au paragraphe 24(4) du *Code* en instaurant le test de sélection souhaité durant la période de gel des conditions d'emploi découlant du dépôt d'une demande d'accréditation. En vertu de l'alinéa 99(1)a) du *Code*, le Conseil peut imposer des mesures de redressement à un employeur qui enfreint le paragraphe 24(4) du *Code*. Cette disposition se lit comme suit:

> 99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation **des paragraphes 24(4)** ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:
>
> a) dans le cas **du paragraphe 24(4)**, de l'article 47.3, de l'alinéa 50b) ou des paragraphes 87.5(1) ou (2) ou 87.7(2), enjoindre par ordonnance à l'employeur de payer à un employé une indemnité équivalant au plus, à son avis, à la rémunération qui aurait été payée par l'employeur à l'employé s'il n'y avait pas eu violation...
>
> (c'est nous qui soulignons)

[85] Au moyen de ces pouvoirs de redressement, le Conseil ne vise pas à punir, mais bien à tenter de remédier à une situation découlant d'une contravention à la période de gel établie par le *Code* ou à la corriger. Le CCRT a déjà apporté les commentaires suivants au sujet de cette disposition (alors l'alinéa 189a.1) du *Code*) dans l'affaire *Bessette Transport Inc.*, précitée:

> Le Conseil, en effet, doit viser «à favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends». Il doit contribuer à promouvoir l'établissement de saines relations de travail et le règlement positif des différends. Donc, il doit favoriser la paix industrielle.
>
> Le Conseil l'a déjà mentionné dans plusieurs décisions. Il ne s'agit pas pour lui de punir, mais de tenter de remédier ou de corriger une situation de façon à ce que le libre régime de négociations collectives soit privilégié en vue de la paix industrielle et de l'établissement de saines relations de travail.
>
> (page 83)

[86] Dans le cas qui nous occupe, parmi les douze (12) plaignants, six (6) n'ont pas reçu d'offres durant la période de gel prévue par le paragraphe 24(4) du *Code* et certains ont été placés sur une liste de disponibilité pour la saison hivernale 2001-2002. Le Conseil a cependant conclu qu'il n'y avait pas eu de contravention au paragraphe 24(4) du *Code* pour le mécanicien Roland Chavanel.

[87] The Board hereby requests that the parties agree on fair compensation for the five complainants who have not received an offer from the employer for the winter 2001-2002 season. The complainants in question are Jean Déry, Georges Paré, Pierre Côté, Michel Landry and Jacques Moffet. The Board also requests that the parties come to an agreement on appropriate compensation, if any, for the other complainants in respect of the same winter 2001-2002 season. Some of these complainants will have to reduce the amount of the damages in this regard because they found other employment or worked temporarily for the employer.

[88] The Board entrusts Ms. Lucie Lafontaine, senior labour relations officer, with the task of helping the parties agree on the amount of compensation for the complainants concerned. The parties have until March 1, 2004, to come to such an agreement. The Board also dismisses the complainants' request for the reimbursement of legal costs. Absent exceptional circumstances, it is the Board's practice not to order the reimbursement of such costs (see *National Bank of Canada* (1984), 56 di 107; and 84 CLLC 16, 038 (CLRB no. 466). The Board is unable to find that the circumstances of this matter warrant that such costs be reimbursed.

[89] The Board reserves its jurisdiction over this matter so that it can settle any problems regarding the implementation of this decision.

[90] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CLRB no. 299)

D.H.L. International Express Limited, [2001] CIRB no. 129

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CLRB no. 1140)

Echo Bay Mines Ltd. v. *United Steelworkers of America and Margaret Crowley*, judgment rendered from the bench, A-676-95, February 22, 1996 (F.C.A.)

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CIRB no. 66; 62 CLRBR (2d) 161; and 2001 CLLC 220-006

Maritime Employers' Association (MEA) (1987), 69 di 76 (CLRB no. 619)

Nationair (Nolisair International Inc.) (1986), 67 di 217 (CLRB no. 596)

[87] Par la présente, le Conseil demande aux parties de s'entendre sur une indemnisation juste envers les cinq plaignants qui n'ont pas reçu une offre de l'employeur pour la saison hivernale 2001-2002. Ces cinq plaignants sont Jean Déry, Georges Paré, Pierre Côté, Michel Landry et Jacques Moffet. Le Conseil demande également aux parties de s'entendre sur une indemnisation, s'il y a lieu, pour les autres plaignants pour cette même saison hivernale 2001-2002. Certains de ces plaignants devront réduire le montant des dommages à cet égard, en raison du fait qu'ils ont trouvé un autre emploi ou qu'ils ont temporairement travaillé pour l'employeur.

[88] Le Conseil charge par la présente M^me^ Lucie Lafontaine, agent principal des relations du travail, d'aider les parties à s'entendre sur le montant d'indemnisation à accorder aux plaignants concernés. Il donne aux parties jusqu'au 1^er^ mars 2004 afin de parvenir à une entente sur cette question. Il rejette en outre la demande de remboursement des frais juridiques des plaignants. À moins de circonstances exceptionnelles, la pratique du Conseil est de ne pas ordonner le remboursement de ces frais (voir *Banque nationale du Canada* (1984), 56 di 107; et 84 CLLC 16, 038 (CCRT n° 466). Le Conseil ne peut conclure que les circonstances de la présente affaire justifient le remboursement de tels frais.

[89] Le Conseil demeure saisi de cette affaire afin de régler toute difficulté quant à la mise à exécution de la présente décision.

[90] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (AEM) (1987), 69 di 76 (CCRT n° 619)

Banque Nationale du Canada (1984), 56 di 107; et 84 CLLC 16,038 (CCRT n° 466)

Bessette Transport Inc. (1981), 43 di 64 (CCRT n° 299)

Echo Bay Mines Ltd. (1995), 99 di 78 (CCRT n° 1140)

Echo Bay Mines Ltd. c. *United Steelworkers of America and Margaret Crowley*, jugement prononcé à l'audience, n° A-676-95, 22 février 1996 (C.A.F.)

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d) 161; et 2001 CLLC 220-006

Nationair (Nolisair International Inc.) (1986), 67 di 217 (CCRT n° 596)

National Bank of Canada (1984), 56 di 107; and 84 CLLC 16,038 (CLRB no. 466)

Spar Aerospace Products Ltd., [1979] 1 Can LRBR 61 (Ont.)

UMG Cable Telecommunications Inc., c.o.b. Napanee-Deseronto Cablevision Ltd. et al., [2001] CIRB no. 105

STATUTES CITED

Airport Transfer (Miscellaneous Matters) Act

Canada Labour Code, Part I, ss. 24(4); 50(b); 94(3)(a)(i); 89(1)(a) to (d); 97(1); 98(4); 99(1)(a)

Public Service Employment Act, s. 21.2

Spar Aerospace Products Ltd., [1979] 1 Can LRBR 61 (Ont.)

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2001] CCRI n° 129

UMG Cable Telecommunications Inc., exploitée sous les raisons sociales Napanee-Deseronto Cablevision Ltd. et autres, [2001] CCRI n° 105

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 24(4); 50b); 94(3)a)(i); 89(1)a) à d); 97(1); 98(4); 99(1)a)

Loi relative aux cessions d'aéroports

Loi sur l'emploi dans la fonction publique, art. 21.2

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN); Syndicat des employé(e)s de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC-SCN; Syndicat des réalisateurs de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC-CSN; Syndicat des employé(e)s de Cogeco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN); Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
applicants,
and
Canadian Broadcasting Corporation; Cogeco Radio-Television Inc. (CKTM and CFKM); Cogeco Radio-Television Inc.; Cogeco Radio-Television Inc. (CKSH-TV, CFKS-TV Division),
employers,
and
Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Canadian Union of Public Employees,
intervenors.

CITED AS: Canadian Broadcasting Corporation et al.

Board file: 23182-C

Decision no. 262
January 23, 2004

This is an application filed under sections 19.1, 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Broadcasting - Telecommunications - Interim order - Sale of business - Review of negociation units - Disqualification - Stenographer - This is an application filed under sections 19.1, 44, 45 and 46 of the *Code* to recognize the partial sale ofthe Cogeco information service to the CBC - The CBC raised two preliminary objections: 1) that sections 44 and 18.1 if the *Code* do not allow the Board to review teh structure of bargaining units unless it is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining 2) pursuant to the provisions of section 44 and after recognizing the partial sale, teh Board's powers would be restricted to maintaining the status quo of the existing collective agreements - Section 45 explicitely states that the Board may, on application by teh

Motifs de décision

Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN); Syndicat des employé(e)s de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC-SCN; Syndicat des réalisateurs de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC-CSN; Syndicat des employé(e)s de Cogéco télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC-CSN); Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier,
requérants,
et
Société Radio-Canada; Cogeco Radio-Télévision Inc. (CKTM et CFKM); Cogeco Radio-Télévision Inc.; COGECO Radio-Télévision Inc. (Division CKSH-TV, CFKS-TV),
employeurs
et
Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF); Association des réalisateurs; Syndicat canadien de la fonction publique,
intervenants.

CITÉ: Société Radio-Canada et autres

Dossier du Conseil: 23182-C

Décision n° 262
le 23 janvier 2004

Il s'agit d'une demande déposée en vertu des articles 19.1, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Radiodiffusion - Télédiffusion - Ordonnance provisoire - Vente d'entreprise - Révision des unités de négociation - Récusation - Sténographe - Il s'agit d'une demande déposée en vertu des articles 19.1, 44, 45 et 46 du *Code*, visant à faire constater une vente partielle du service de l'information de Cogéco à la SRC - La SRC a soulevé deux objections préliminaires: 1) que les articles 44 et 18.1 du *Code* ne permettent pas au Conseil de réviser la structure des unités de négociation sauf s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement et 2) qu'en vertu des dispositions de l'article 44 et après constatation de la vente partielle, les pouvoirs du Conseil seraient limités à maintenir le statu quo des conventions collectives existantes - L'article 45 prévoit explicitement que le

employer or teh union, review the structure of the units - The role of the Board is to determine whether the employees in question constitute one or more units appropriate for collective bargaining - In this case, the employer did not offer any justification for maintaining four bargaining units for 15 employees - The CBC did not justify the rationale for maintaining the status quo while awaiting a decision of the Board in another case and did not demonstrate teh serious harm it would experience or what the inconvenience to the employer would be - The CBC did not explain why the integration of seniority should not take place prior to the decision in that case - The Board concluded that there had been a partial sale of the Cogeco information service to teh CBC, taht the Cogeco employee units represented by the Federation were no longer appropriate for collective bargaining becasue of their small numbers, that the Cogeco employees affected by the transfer shared teh same interests as other employees performing the same tasks and were already represented by the CBC union, and that they should be included in the existing CBC units, and that the clerical employees hired by the CBC after the transaction were covered by the inteded scope of CUPE's bargaining certificate - Counsel for the CBC filed a written motion requesting that the undersigned Vice- Chairperon not be asigned to this matter - In light of provision 12.01 of the *Code*, neither the parties nor their counsel have a right of review on the establishment of paniels and the assignment of the Vice-Chairpersons presiding over them - This motion is dismissed - The CBC asked the Board to retain the services of an official stenographer for the oral hearing - This request was denied - Counsel for the CBC retained his own official stenographer and wanted him to be recognized by the Board at the outset of the oral hearing - The Board dismissed the request.

There has been a dissenting opinion without motives by one of the panel members.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau and Ms. Sonia Gaal, Members. An oral hearing was held in Montréal on October 28, 2002.

Appearances

Mr. Jean-Pierre Belhumeur, for the Association des réalisateurs;
Mr. Gino Castiglio and Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF);

Conseil peut, à la demande de l'employeur ou du syndicat, revoir la structure des unités - Le rôle du Conseil est de déterminer si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement - Dans la présente instance, l'employeur n'a offert aucune justification pour maintenir quatre unités de négociation pour 15 employés - La SRC n'a pas justifié la raison d'être de maintenir le statu quo en attendant une décision du Conseil dans un autre dossier, n'a pas exposé le préjudice grave qu'elle subirait, ni quels inconvénients devait subir l'employeur - La SRC n'a pas justifié pourquoi l'intégration de l'ancienneté ne devait pas se faire avant les conclusions de ce dossier - Le Conseil a conclu qu'il y a eu une vente partielle du service de l'information de Cogéco à la SRC, que les unités d'employés de Cogéco représentés par la Fédération n'étaient plus habiles à négocier en raison de leur petit nombre, que les employés de Cogéco visés par le transfert partageaient les mêmes intérêts que les autres employés de la SRC et qu'ils devaient être intégrés aux unités existantes de la SRC, et que les employés de bureau embauchés par la SRC après la transaction étaient couverts par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation du SCFP - Le procureur de la SRC a présenté une demande écrite pour que la Vice-présidente soussignée ne soit pas assignée au présent dossier - En raison de l'article 12.01 du *Code*, ni les parties, ni leurs procureurs ont un droit de regard sur la formation des bancs et la désignation des Vice-présidents chargés de les présider - Cette demande est rejetée - La SRC a demandé au Conseil de retenir les services d'un sténographe officiel pour l'audience - La demande a été rejetée - Le procureur de la SRC a quand même retenu son propre sténographe officiel et a voulu qu'il soit reconnu par le Conseil au début de l'audience - Le Conseil a rejeté la demande.

Il y a eu une dissidence sans motifs d'un des membres du banc.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et de M[e] Sonia Gaal, Membres. Une audience a eu lieu à Montréal, le 28 octobre 2002.

Ont comparu

M[e] Jean-Pierre Belhumeur, pour l'Association des réalisateurs;
M[e] Gino Castiglio et M[e] Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF);

Mr. Michael Cohen, for the Canadian Union of Public Employees (CUPE);
Mr. Nicola Di Iorio, for the Canadian Broadcasting Corporation;
Mr. Pierre Gauthier and Mr. Éric Lévesque, for the Fédération nationale des communications: Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), Syndicat des employé(e)s de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, Syndicat des réalisateurs de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, Syndicat des employé(e)s de Cogeco Télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC/CSN) and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, Local #64 (CEPU-FTQ).

Appearance, but not present at the hearing

Mr. Michel Towner, for Cogeco Radio-Television Inc. (CKTM et CFKM), Cogeco Radio- Television Inc. and Cogeco Radio-Television Inc. (CKSH-TV, CFKS-TV Division).

The reasons were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Introduction

[1] On October 29, 2002, the day after the hearing, the Board rendered an oral decision in *Société Radio-Canada et al.*, October 29, 2002 (CIRB LD 753) so that the parties could resume their employer-union negotiations, which had been interrupted since the filing of the applications that are the subject of this decision. The conclusions - which are reiterated below - provided for the inclusion of the employees of Cogeco Radio-Télévision Inc. (TQS) (hereinafter Cogeco), affected by the partial business transfer to the Canadian Broadcasting Company (hereinafter the CBC), in the CBC's existing certified units, specifically the Association des réalisateurs (hereinafter the AR), the Syndicat des communications de Radio-Canada (hereinafter the SCRC) and the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (hereinafter STARF). The Board further decided that the clerical positions created at Cogeco after the partial sale were within the scope of the certification of the Canadian Union of Public Employees (CUPE). The parties had until January 31, 2003, to settle the conditions of transfer, the application of the collective agreements, the seniority of the transferred employees and any other question that might arise therefrom. The conditions and obligations thus negotiated were retroactive to midnight, September 1,

Me Michael Cohen, pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP);
Me Nicola Di Iorio, pour la Société Radio-Canada;
Me Pierre Gauthier et Me Éric Lévesque, pour la Fédération nationale des communications: Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), Syndicat des employé(e)s de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, Syndicat des réalisateurs de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, Syndicat des employé(e)s de Cogéco Télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC/CSN) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale #64 (SCEP-FTQ).

A comparu, mais absent à l'audience

Me Michel Towner, pour Cogéco Radio-Télévision Inc. (CKTM et CFKM), Cogéco Radio- Télévision Inc. et Cogéco Radio-Télévision Inc. (Division CKSH-TV, CFKS-TV).

Les motifs ont été rédigés par Me Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Introduction

[1] Le 29 octobre 2002, soit le lendemain de l'audience, le Conseil a rendu la décision *Société Radio-Canada et autres*, 29 octobre 2002 (CCRI LD 753) sur le banc afin de permettre aux parties de reprendre leurs négociations patronales-syndicales qui avaient été interrompues depuis le dépôt des demandes qui font l'objet de cette décision. Les conclusions - qui sont reprises ci-après - prévoyaient l'intégration des employés de Cogéco Radio-Télévision Inc. (TQS) (ci-après Cogéco) visés par le transfert partiel de l'entreprise à la Société Radio-Canada (ci-après la SRC) dans ses unités accréditées existantes, soit l'Association des réalisateurs (ci-après l'AR), le Syndicat des communications de Radio-Canada (ci-après le SCRC) et le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (ci-après le STARF). Le Conseil décidait également que les postes d'employés de bureau créés chez Cogéco depuis la vente partielle étaient compris dans l'accréditation du Syndicat canadien de la fonction publique (le SCFP). Les parties avaient jusqu'au 31 janvier 2003 pour régler les conditions de transfert, l'application des conventions collectives, l'ancienneté des employés transférés et toute autre question qui pouvait en découler. Les conditions et obligations ainsi négociées étaient rétroactives au 1er septembre 2002 à minuit,

2002, in keeping with the effective date of the *Contract relating to the partial business transfer* concluded between the CBC and Cogeco on August 31, 2002.

[2] All of the unions reached specific agreements with the CBC without the Board having to exercise the jurisdiction that it reserved with respect to parties that might be unable to reach an agreement:

• Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada: agreement filed on February 28, 2003

• Association des réalisateurs: agreement filed on April 22, 2003

• Canadian Union of Public Employees: agreement filed on February 10, 2003

• Fédération nationale des communications: agreement filed on February 5, 2003.

[3] On November 28, 2002, the CBC filed an application for judicial review of the oral decision rendered on October 28, 2002, before the Board had been able to draft its decision with reasons and without following the usual procedure for applications for reconsideration when a party considers that the Board's panel has failed to comply with the provisions of section 47 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*).

[4] Given the Board's workload and the priority given to some other cases that were added subsequently, the majority was unable to finalize its detailed reasons any earlier. However, it is important to point out that since the parties reached agreements covering all Cogeco employees affected by the transfer, the reasons below are now a formality.

[5] Here is the oral decision, the text of which was provided to the parties on the day that it was rendered and published, on October 29, 2002 (*Société Radio-Canada et al., supra*):

> A majority of the present panel of the Board, after studying the evidence introduced in file 23182-C, an application filed pursuant to sections 19.1, 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code* by the applicant unions, has decided to grant in part the application for interim order made under section 19.1.

suivant l'entrée en vigueur du *Contrat relatif au transfert partiel d'entreprise* conclu entre la SRC et Cogéco le 31 août 2002.

[2] Tous les syndicats en sont arrivés à des ententes particulières avec la SRC, sans que le Conseil ait eu à exercer la compétence qu'il s'était réservée par rapport aux parties qui ne réussiraient pas à s'entendre:

• Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada: entente déposée le 28 février 2003

• Association des réalisateurs: entente déposée le 22 avril 2003

• Syndicat canadien de la fonction publique: entente déposée le 10 février 2003

• Fédération nationale des communications: entente déposée le 5 février 2003.

[3] Le 28 novembre 2002, la SRC a déposé une demande de contrôle judiciaire de la décision orale rendue le 28 octobre 2002, avant que le Conseil ait été en mesure de rédiger sa décision motivée et sans passer par la procédure habituelle d'une demande de réexamen lorsqu'une partie estime que le banc du Conseil n'a pas respecté les dispositions de l'article 47 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*).

[4] En raison de sa charge de travail et de la priorité donnée à certains autres dossiers qui se sont ajoutés depuis, la majorité n'a pas été en mesure de finaliser des motifs détaillés plus rapidement. Toutefois, il y a lieu de souligner que, les parties ayant conclu des ententes pour tous les employés de Cogéco visés par le transfert, les motifs qui suivent sont devenus une formalité.

[5] Voici la décision orale, dont le texte a été remis aux parties le jour même où elle a été rendue et publiée le 29 octobre 2002 (*Société Radio-Canada*, précitée):

> Une majorité du présent banc du Conseil, après étude de la preuve présentée dans le dossier 23182-C, une demande en vertu des articles 19.1, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail* par les syndicats requérants au dossier, a décidé d'accorder en partie la demande provisoire formulée sous l'article 19.1.

The Board acknowledges the admission of the employer (the CBC) contained in article 4.1.2 of the [translation] "*Contract relating to the partial business transfer*" between the CBC and Cogeco Radio-Television Inc. (exhibit P-2) to the effect that as of August 31, 2002, at 11:59 p.m., the CBC became the one and only employer of the transferred employees and that it assumed henceforth its obligations as employer of the said employees.

The conclusions of the Board are the following:

The positions designated as **technicians** on page 5 of the application of the applicant unions and which have been identified more particularly in Appendix A (exhibit P-3) of the above-mentioned contract (exhibit P-2), are henceforth represented by the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français (STARF).

The positions designated as **journalists** on page 5 of the application of the applicant unions and which have been identified more particularly in Appendix A (exhibit P-3) of the same above-mentioned contract (exhibit P-2) are henceforth represented by the Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC).

In addition, the positions designated as **producers** on page 5 of the application of the applicants and which have been identified more particularly in Appendix A (exhibit P-3) of the same above-mentioned contract (exhibit P-2) are henceforth represented by the Association des réalisateurs (AR) at the Canadian Broadcasting Corporation.

For greater clarity, this applies to all the unionized employees of Cogeco Radio-Television Inc. transferred from the Jonquière, Sherbrooke and Trois-Rivières facilities.

The Board also recognizes the withdrawal of the following unions from their obligations toward the transferred employees:

The Syndicat des employés de Cogeco Radio-Télévision (CKTM and (CFKM) FNC/CSN;

The Syndicat des réalisateurs de Cogeco Radio-Télévision (KTM and CFM) FNC/CSN;

The Syndicat des employés de Cogeco Télévision Jonquière CKTV-TWS (FNC/CSN);

The Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada - Local 64 (CEP - FTQ);

owing to the application filed by STARF, the SCRC and the AR to receive these employees as members.

With regard to the conditions of transfer and the application of the collective agreements, the Board decrees that the above-named unions, namely STARF, the SCRC and the AR, and the CBC will have from today, October 29, 2002, to January 31, 2003, to settle all issues relating to the conditions of transfer, including those set out in the above-mentioned agreement (exhibit P-2), the application of the collective agreements, the seniority of the transferred employees, and any other question that may arise therefrom.

Le Conseil prend acte de l'admission de l'employeur (la SRC) contenue à l'article 4.1.2 du «*Contrat relatif au transfert partiel d'entreprise*» entre la SRC et Cogéco Radio-Télévision Inc. (P-2) à l'effet qu'à compter du 31 août 2002 à 23h59, la SRC est devenue le seul et unique employeur des employés transférés et qu'elle assume dès lors les obligations qui lui incombent à titre d'employeur desdits employés.

Les conclusions du Conseil sont les suivantes:

Les postes désignés comme **techniciens** à la page 5 de la demande des syndicats requérants et qui sont identifiés plus particulièrement à l'Annexe A (P-3) du contrat précité (P-2) sont désormais représentés par le Syndicat des technicien(ne)(s) et artisan(e)(s) du réseau français (STARF).

Les postes désignés comme **journalistes** à la page 5 de la demande des syndicats requérants et qui sont identifiés plus particulièrement à l'Annexe A (P-3) du même contrat précité (P-2) sont désormais représentés par le Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC).

De même, les postes désignés comme **réalisateurs** à la page 5 de la demande des requérants et qui sont identifiés plus particulièrement à l'Annexe A (P-3) du même contrat précité (P-2) sont désormais représentés par l'Association des réalisateurs (AR) à la Société Radio-Canada.

Pour plus de précision, il s'agit de tous les employés syndiqués de Cogéco Radio-Télévision Inc. transférés des installations situées à Jonquière, Sherbrooke et Trois-Rivières.

Le Conseil prend acte également du désistement des syndicats suivants de leurs obligations envers les employés transférés:

Le Syndicat des employés de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et (CFKM) FNC/CSN;

Le Syndicat des réalisateurs de Cogéco Radio-Télévision (KTM et CFM) FNC/CSN;

Le Syndicat des employés de Cogéco Télévision Jonquière CKTV-TWS (FNC/CSN);

Le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier - section locale # 64 (SCEP - FTQ);

en raison de la demande faite par le STARF, le SCRC et l'AR d'accueillir ces employés dans les rangs de leurs membres.

En ce qui a trait aux conditions de transfert et à l'application des conventions collectives, le Conseil décrète que les syndicats susnommés, soit le STARF, le SCRC et l'AR et la SRC auront la période entre aujourd'hui, 29 octobre 2002 et le 31 janvier 2003 pour régler les questions se rapportant aux conditions de transfert y compris celles stipulées dans l'entente précitée (P-2), l'application des conventions collectives, l'ancienneté des employés transférés et toute autre question qui pourrait en découler.

The conditions and obligations, if any, thus negotiated will be retroactive to midnight, September 1, 2002.

Each of the agreements thus reached shall be filed with the Board and subject to an order in which are recognized the commitments they contain.

In matters for which the parties do not reach agreement, the Board shall be able to issue the orders needed to decide all outstanding issues. Any application in this regard will have to be filed no later than February 14, 2003.

With regard to the application filed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) to represent the clerical employees who would have been hired by the CBC after the transaction, the Board finds that these positions do not come within the jurisdiction of the applicant unions.

The Board concurs with the submissions made in paragraph 6 of the CUPE application for intervention to the effect that all work of the same nature as that covered by the CUPE bargaining unit, performed after the date of transaction for the CBC and at its places of work, which was formerly done at the places of work of Cogeco Radio-Television Inc., stem from a decision of the CBC to create new positions and new duties. These new duties are not the result of and are not covered by the said transaction.

The Board also recognizes the admission of the CBC in paragraph 14 of its answer dated September 20, 2002, to the effect that at each station, the Corporation has proceeded with the selection of candidates for **new positions**.

Moreover, given the fact that no clerical employees of Cogeco Radio-Television Inc. were transferred at the time of the partial sale, the fact that the aforementioned contract (exhibit P-2) is silent as regards any subsequent hiring of clerical employees for the transferred facilities, and since no clerical employee has been identified in Appendix A (exhibit P-3), the Board declares that the clauses in the collective agreements relating to clerical employees have lapsed with regard to the CBC. It is therefore up to the Board to decide if the intended scope of the CUPE bargaining certificate covers the new classifications.

The Board finds that the new duties fall within the intended scope of the bargaining certificate already issued to CUPE and that this certification and the negotiated collective agreement apply to them. Accordingly, all positions filled since September 1, 2002, are subject to the conditions of the collective agreement between the CBC and CUPE.

The CBC and CUPE will have from today, October 29, 2002, to January 31, 2003, to settle all issues and effects arising from this decision and, at the request of either party, the agreement reached may be filed with the Board, which may, at its discretion, ratify it by means of an order recognizing the commitments set out in it.

Where the parties fail to reach agreement, the Board shall be able to issue the orders needed to decide all outstanding issues or refer them to a binding method of settling the dispute. Any

Les conditions et obligations, le cas échéant, ainsi négociées seront rétroactives au 1er septembre 2002 à minuit.

Chacune des ententes ainsi intervenues sera déposée auprès du Conseil et assujettie à une ordonnance visant à reconnaître les engagements qui y sont contenus.

Dans la mesure où les parties ne réussissent pas à s'entendre, le Conseil pourra rendre les ordonnances nécessaires afin de trancher toute question restée en suspens. Toute demande en ce sens devra être déposée au plus tard le 14 février 2003.

Quant à la demande faite par le Syndicat des employés de la fonction publique (SCFP) de représenter les employés de bureau qui auraient été embauchés par la Société Radio-Canada après la transaction, le Conseil estime qu'il ne s'agit pas de postes relevant des syndicats requérants.

Le Conseil souscrit aux observations faites au paragraphe 6 de la demande d'intervention du SCFP à l'effet que tout le travail de même nature que celui couvert par l'unité de négociation SCFP, effectué après la date de la transaction pour le compte de la SRC dans les lieux de travail qui était fait auparavant dans les lieux de travail de Cogéco Radio-Télévision Inc., relève d'une décision de la Société Radio-Canada de créer des nouveaux postes et des nouvelles fonctions. Ces nouvelles fonctions ne sont pas le résultat, ni ne sont couvertes par ladite transaction.

Le Conseil prend aussi acte de l'admission de la SRC au paragraphe 14 de sa réponse du 20 septembre 2002 à l'effet que dans chaque station, la Société a procédé à la sélection de candidats pour des **nouveaux postes**.

Par ailleurs, étant donné le fait qu'aucun des employés de bureau de Cogéco Radio-Télévision Inc. n'a été transféré au moment de la vente partielle, que le contrat susmentionné (P-2) est muet quant à l'embauche subséquente d'employés de bureau pour les installations transférées, et étant donné qu'aucun employé de bureau n'est identifié à l'Annexe A (P-3), le Conseil déclare que les clauses dans les conventions collectives se rapportant aux employés de bureau sont devenues caduques en ce qui a trait à la SRC. Il revient donc au Conseil de décider si la portée intentionnelle du certificat d'accréditation du SCFP couvre les nouvelles fonctions.

Le Conseil estime que les nouvelles fonctions relèvent de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation déjà émis au SCFP et que cette accréditation leur est applicable ainsi que la convention collective négociée. En conséquence, tous les postes comblés depuis le 1er septembre 2002 sont assujettis aux conditions de la convention collective intervenue entre la SRC et le SCFP.

La SRC et le SCFP auront la période entre aujourd'hui, le 29 octobre 2002, et le 31 janvier 2003 pour régler toutes les questions et conséquences découlant de la présente décision et, sur demande de l'une ou l'autre des parties, l'entente intervenue pourra être déposée auprès du Conseil, qui pourra à sa discrétion, l'entériner au moyen d'une ordonnance visant à reconnaître les engagements qui y sont contenus.

Dans la mesure où les parties ne réussissent pas à s'entendre, le Conseil pourra rendre les ordonnances nécessaires afin de trancher toute question en suspens ou pourra référer la question

application in this regard will have to be filed no later than February 15, 2003.

This decision is justified by the powers devolved upon the Board by reason of the legislator's objectives expressed in the preamble to the *Code*, namely the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes and the determination of good labour-management working conditions.

The Board also orders the CBC to submit to the Board, on a confidential basis, a copy of the Appendix "A" and clause 4.9 referred to in the [translation] "Contract relating to the partial business transfer" (exhibit P-2) no later than November 1, 2002.

Should the Board find that the information in these items of the contract is relevant to this case, it shall be able to reconvene the parties to a hearing or make a decision in writing without a hearing on the communication of these contractual items, after having received the parties' submissions.

This decision of the panel will be followed by an order to the same effect and a decision with reasons.

This decision, given orally, is immediately binding, notwithstanding the forthcoming written reasons. This decision is issued pursuant to section 20 of the *Code* by the majority of the Board. It should be noted that Ms. Sonia Gaal, Member, reserves her agreement until the reasons are given in writing.

This is a majority decision of the Canada Industrial Relations Board.

II - Questions raised by the applications

[6] The case involves two applications filed on August 20, 2002. The first is an application pursuant to sections 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) to recognize the partial sale of the Cogeco information service to the CBC. The partial sale involves the transfer of employees of the Cogeco television stations in Jonquière, Trois-Rivières and Sherbrooke.

[7] The applicant unions are as follows: Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), Syndicat des employé(e)s de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM)FNC-CSN, Syndicat des réalisateurs de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC-CSN, Syndicat des employés de Cogeco Télévision Jonquière (CKTV-TQS) FNC-CSN and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (designated collectively hereinafter as the Federation).

à un mode exécutoire de règlement du différend. Une telle demande devra se faire au plus tard le 15 février 2003.

La présente décision est motivée par les pouvoirs dévolus au Conseil en raison des objectifs recherchés par le législateur et exprimés dans le préambule du *Code*, soit l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives et du règlement positif des différends, l'établissement de bonnes conditions de travail entre travailleurs et l'employeur.

Le Conseil ordonne également à la SRC de remettre au Conseil, sous pli confidentiel, une copie de l'Annexe «A» et de la clause 4.9 dont il est fait référence dans le «*Contrat relatif au transfert partiel d'entreprise*» (P-2) au plus tard le 1er novembre 2002.

Dans la mesure où le Conseil juge que l'information contenue dans ces extraits du contrat est pertinente au présent dossier, il pourra reconvoquer les parties à une audience ou rendre une décision écrite sans audience concernant la communication de ces extraits, ceci après avoir reçu les observations des parties.

La présente décision rendue sur le banc sera suivie d'une ordonnance dans le même sens et d'une décision motivée.

La présente décision telle que rendue oralement est exécutoire immédiatement nonobstant l'émission future des motifs. Il s'agit d'une décision rendue dans le cadre de l'article 20 du *Code* par la majorité du Conseil. Il est à noter que Me Sonia Gaal, Membre, a réservé son accord jusqu'à l'émission des motifs.

Décision majoritaire du Conseil canadien des relations industrielles.

II - Questions soulevées par les demandes

[6] Il s'agit de deux demandes déposées le 20 août 2002. La première est une demande en vertu des articles 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) visant à faire constater une vente partielle du service de l'information de Cogéco à la SRC. La vente partielle comporte le transfert d'employés des stations de télévision de Cogéco de Jonquière, Trois-Rivières et Sherbrooke.

[7] Les syndicats requérants sont les suivants: le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), le Syndicat des employé(e)s de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et CFKM)FNC-CSN, le Syndicat des réalisateurs de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC-CSN, le Syndicat des employés de Cogéco Télévision Jonquière (CKTV-TQS) FNC-CSN et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (désignés collectivement ci-après la Fédération).

[8] The intervenor unions are the AR and STARF (designated collectively hereinafter as the CBC unions).

[9] The Federation is seeking the following conclusions:

(a) a finding that the existing unions of the Canadian Broadcasting Corporation's (CBC) French network, namely, the SCRC, STARF and the AR, constitute the bargaining agents of the Cogeco employees joining the ranks of the CBC;

(b) a finding that, as of September 1, 2002, the collective agreements between the SCRC, STARF and the AR and the CBC apply to the Cogeco employees transferred to the CBC;

(c) a finding that the following unions, namely, Syndicat des employé(e)s de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, Syndicat des réalisateurs de Cogeco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, Syndicat des employés de Cogeco Télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC/CSN) and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, local #64 (SCEP-FTQ), are no longer appropriate to bargain collectively with the CBC, as of September 1, 2002;

(d) an order that ensures the application of the provisions of the collective agreements between the SCRC, STARF and the AR and the CBC to the Federation's employees as of September 1, 2002;

(e) an order recognizing all of the seniority acquired at Cogeco by the CBC;

(f) any other order to ensure realization of the objectives of the *Code*;

[10] The second application is an application for interim order pursuant to section 19.1 of the *Code* seeking the following conclusions:

(a) that the collective agreements of the SCRC, STARF and the AR be applied to the Cogeco employees transferred to the CBC as of September 1, 2002;

(b) that the collective agreements entered into by Cogeco no longer apply to the employees transferred to the CBC as of September 1, 2002;

[8] Les syndicats mis en cause sont les suivants: l'AR et le STARF (désignés collectivement ci-après les syndicats de la SRC).

[9] La Fédération vise à obtenir les conclusions suivantes:

a) une déclaration selon laquelle les syndicats en place au réseau français de la Société Radio-Canada (SRC), à savoir le SCRC, le STARF et l'AR constituent les agents de négociation des employés de Cogéco joignant les rangs de la SRC;

b) une déclaration stipulant qu'à compter du 1er septembre 2002, les conventions collectives liant le SCRC, le STARF et l'AR à la SRC s'appliquent aux employés de Cogéco transférés à la SRC;

c) une déclaration indiquant que les syndicats suivants, soit le Syndicat des employé(e)s de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, le Syndicat des réalisateurs de Cogéco Radio-Télévision (CKTM et CFKM) FNC/CSN, le Syndicat des employés de Cogéco Télévision Jonquière CKTV-TQS (FNC/CSN) et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale #64 (SCEP-FTQ) ne sont plus habiles à négocier collectivement auprès de la SRC, à compter du 1er septembre 2002;

d) une ordonnance visant l'application des dispositions des conventions collectives liant le SCRC, le STARF et l'AR à la SRC aux employés de la Fédération, à compter du 1er septembre 2002;

e) une ordonnance reconnaissant l'ancienneté acquise intégralement chez Cogéco auprès de la SRC;

f) toute autre ordonnance en vue d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

[10] La deuxième est une demande d'ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* visant à obtenir les conclusions suivantes:

a) que les conventions collectives du SCRC, du STARF et de l'AR soient appliquées aux employés de Cogéco transférés à la SRC dès le 1er septembre 2002;

b) que les conventions collectives conclues par Cogéco ne s'appliquent plus aux employés transférés à la SRC à compter du 1er septembre 2002;

(c) any other order to ensure realization of the objectives of the *Code*.

III - Application to intervene by CUPE

[11] On September 10, 2002, the Canadian Union of Public Employees (CUPE), which is certified to represent administrative and clerical employees at the CBC, filed an application to intervene in the two applications on the grounds that the new clerical positions created by the CBC in Trois-Rivières, Jonquière and Sherbrooke are within the scope of its certification. The CBC objected to this intervention on the ground that the Cogeco certifications already include clerical employees, that all hiring is covered by these collective agreements and that, in any event, no clerical employees were transferred to the CBC. However, the CBC acknowledged that it created a clerical position at each of the stations.

[12] In view of the issues raised, the Board granted CUPE's application to intervene.

IV - Preliminary objections by the CBC on the receivability of the applications

[13] The CBC raised two preliminary objections to the receivability of the applications of the Federation and the CBC unions.

[14] The first objection is that sections 44 and 18.1 of the *Code* do not allow the Board to review the structure of bargaining units unless it is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining. In the case where the Board reviews the structure of the units, it must give the parties an opportunity to be heard within a period that it considers reasonable with respect to the determination of the bargaining units and any questions arising from the review, including seniority issues. The CBC argues that the Board may not intervene and make the orders requested unless it is of the opinion that the agreement between the parties does not allow for the creation of units appropriate for collective bargaining or the parties cannot reach an agreement. The CBC also argues that the Board's powers are restricted to deciding which union will be the bargaining agent for each of the bargaining units defined as a result of the review and to deciding which collective agreement will remain in force if several collective agreements apply to the employees of a bargaining unit. The CBC claims that the unions are asking the Board to exercise its powers without demonstrating that the bargaining units are no longer

c) toute autre ordonnance en vue d'assurer la réalisation des objectifs du *Code*.

III - Demande d'intervention par le SCFP

[11] Le 10 septembre 2002, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), qui est accrédité pour représenter les employés administratifs et de bureau de la SRC, a présenté une demande d'intervention portant sur les deux demandes au motif que les nouveaux postes d'employés de bureau créés par la SRC à Trois-Rivières, Jonquière et Sherbrooke relèvent de son accréditation. La SRC s'est opposée à cette intervention au motif que les accréditations de Cogéco comprennent déjà les employés de bureau, que toute embauche est couverte par ces conventions collectives et que, de toute façon, aucun employé de bureau n'a été transféré à la SRC. Toutefois, la SRC admet avoir créé dans chacune des stations un poste d'employé de bureau.

[12] En raison des questions soulevées, le Conseil a accordé la demande d'intervention du SCFP.

IV - Objections préliminaires de la SRC quant à la recevabilité des demandes

[13] La SRC a soulevé deux objections préliminaires sur la recevabilité des demandes de la Fédération et des syndicats de la SRC.

[14] La première objection est que les articles 44 et 18.1 du *Code* ne permettent pas au Conseil de réviser la structure des unités de négociation sauf s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Dans le cas où le Conseil révise la structure des unités, il doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans un délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision, y compris les questions d'ancienneté. La SRC soutient que le Conseil ne peut intervenir et rendre les ordonnances demandées que s'il est d'avis que l'entente conclue entre les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si les parties ne concluent pas d'entente. La SRC soutient aussi que les pouvoirs du Conseil se limitent à décider quel syndicat sera l'agent négociateur de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision et à déterminer quelle convention collective demeurera en vigueur si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation. La SRC prétend que les syndicats demandent au Conseil d'exercer des pouvoirs sans avoir démontré que

appropriate for collective bargaining. The CBC therefore argues that the Board is without jurisdiction to make the orders requested.

[15] The second objection is that, pursuant to the provisions of section 44 and after recognizing the partial sale, the Board's powers would be restricted to maintaining the status quo of the existing collective agreements. Furthermore, the Board cannot alter this status quo and review the structure of the bargaining units unless it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. The CBC argues that the Board may not make the interim order requested because it would be a substantive decision. The CBC argues that the applications are disguised applications for review that must necessarily take place through bargaining between the parties.

[16] These objections were taken under reserve pending hearing the merits of the applications that are the subject of this decision.

V - The Evidence

[17] Cogeco is a television station network. Until September 1, 2002, Cogeco operated a local news and information production and broadcasting service for TQS and the CBC in Mauricie, Saguenay and the Eastern Townships and did so from a single newsroom. The broadcasts were the same for both stations, that is, an identical report on two channels. However, depending on the interest of the news item, some stories might also have been broadcast on the CBC's and/or RDI's national airwaves.

[18] In fall 2001, Cogeco, at the head of a consortium with BCE, purchased TQS. To avoid having its regional shows broadcast by TQS, which is now its competitor, the CBC entered into an agreement on January 23, 2002, to acquire Cogeco's existing information services in the Mauricie, Saguenay and Eastern Townships regions as of September 1, 2002.

[19] As a result, about 15 people were transferred, including about a dozen reporters, three or four technicians and one producer, from Cogeco to the CBC for each of the Trois-Rivières, Saguenay and Sherbrooke stations.

[20] Under the terms and conditions of the transfer, the CBC undertook to continue to apply the existing

les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier. La SRC prétend donc que le Conseil est sans compétence pour rendre les ordonnances demandées.

[15] La deuxième objection est qu'en vertu des dispositions de l'article 44 et après constatation de la vente partielle, les pouvoirs du Conseil seraient limités à maintenir le statu quo des conventions collectives existantes. De plus, le Conseil ne pourrait modifier ce statu quo et réviser la structure des unités de négociation que s'il est convaincu qu'elles ne sont plus habiles à négocier. La SRC soutient que le Conseil ne peut accorder l'ordonnance provisoire telle que demandée, car il s'agirait d'une décision sur le fond. La SRC prétend donc que les demandes constituent une demande de révision déguisée qui doit nécessairement passer par une négociation entre les parties.

[16] Ces objections ont été prises sous réserve d'avoir entendu le bien-fondé des demandes qui font l'objet de cette décision.

V - La preuve

[17] Cogéco est un réseau de stations de télévision. Jusqu'au 1er septembre 2002, Cogéco exploite un service de production et de diffusion de nouvelles locales et d'informations pour TQS et pour la SRC en Mauricie, au Saguenay et en Estrie et ce, à partir d'une seule et même salle de nouvelles. Les reportages sont identiques pour les deux stations, c'est-à-dire, un reportage identique aux deux écrans. Par contre, selon l'intérêt de la nouvelle, certains reportages peuvent aussi être diffusés sur les ondes nationales de la SRC et/ou de RDI.

[18] À l'automne 2001, Cogéco, à la tête d'un consortium avec BCE, se porte acquéreur de TQS. Pour éviter que ses émissions régionales soient aussi diffusées par TQS, qui est maintenant son concurrent, la SRC conclut une entente, le 23 janvier 2002, pour se porter acquéreur des services d'information existants de Cogéco dans les régions de la Mauricie, du Saguenay et de l'Estrie, à compter du 1er septembre 2002.

[19] Il en résulte qu'une quinzaine de personnes, soit une dizaine de journalistes, trois ou quatre techniciens et un réalisateur seront transférées de Cogéco à la SRC pour chacune des stations de Trois-Rivières, de Saguenay et de Sherbrooke.

[20] Selon les modalités du transfert, la SRC s'engage à continuer à appliquer à ces employés les conventions

collective agreements to these employees, However, on or about August 1, 2002, the CBC reached an agreement with the Cogeco unions to apply CBC pay periods, retirement and benefits to the employees to be transferred.

[21] The testimony of Mr. Pierre Marceau, a reporter in Trois-Rivières, was the only testimony heard. Mr. Marceau explains the business arrangements between the two companies that existed after the sale. From then on, the CBC decided on the choice, text, content of images and editorial content of the news broadcast over its airwaves. However, TQS was responsible for getting the news on the air according to the needs and schedules determined by the CBC.

[22] In terms of working conditions, Mr. Marceau points out the discrepancy between the salaries paid at Cogeco and those at the CBC for equivalent positions, as well as the different seniority rules, which essentially limit the access of the transferred employees to vacant positions at the CBC. Under cross-examination, Mr. Marceau admits that the Cogeco collective agreements have a number of advantages in terms of leave and holidays and certain bonuses. He adds that because of the small number of employees, some tasks can be performed by different positions (e.g. a reporter can be called upon to do the work of a JE cameraman and/or editing work) depending on the assignment of tasks. He admits that, if the Cogeco salaries were prorated based on hours worked, they could be considered comparable to those paid by the CBC.

VI - Arguments of the parties

(a) The Federation

[23] The Federation points out that section 19.1 of the *Code* is new law and confers broad powers to the Board, including that of applying the *Code* in a flexible and efficient manner. The *Code* does not prescribe a formula or method but allows the Board to intervene in a manner to ensure compliance with the *Code*'s objectives. It argues that, for all useful purposes, the transferred employees are performing the same functions as those of the positions included in the bargaining units already certified at the CBC, specifically, reporter, technician and producer. It explains that the existing groups are not viable because, as a result of their small size, they will eventually and inevitably be integrated into the CBC's larger units, whether through bargaining or by a decision by the

collectives existantes. Par contre, le ou vers le 1er août 2002, la SRC conclut une entente avec les syndicats de Cogéco pour appliquer les périodes de paie et les régimes de retraite et d'avantages sociaux de la SRC aux employés qui seront transférés.

[21] Le témoignage de M. Pierre Marceau, un journaliste à Trois-Rivières, est le seul qui a été entendu. M. Marceau explique les engagements commerciaux entre les deux entreprises qui subsistent après la vente. C'est désormais la SRC qui décide du choix, du texte, du contenu des images et du contenu éditorial des nouvelles diffusées sur ses ondes. Toutefois TQS voit à la mise en onde de ces nouvelles selon les besoins et les horaires déterminés par la SRC.

[22] Au point de vue des conditions de travail, M. Marceau souligne l'écart entre les salaires payés chez Cogéco en comparaison avec ceux de la SRC pour des postes équivalents, ainsi que les différentes règles de l'ancienneté qui ont pour effet de limiter l'accès des employés transférés à des postes vacants à la SRC. En contre-interrogatoire par la SRC, M. Marceau admet que les conventions collectives de Cogéco comportent certains avantages par rapport aux congés, aux vacances ainsi que certaines primes. Il ajoute qu'en raison du petit nombre d'employés, certaines tâches peuvent se recouper parmi les postes (p. ex. un journaliste est appelé à faire du travail de cameraman JE et/ou de montage) selon l'assignation des tâches. Il admet que si les salaires de Cogéco sont calculés au prorata des heures travaillées, ils peuvent être jugés comparables à ceux payés par la SRC.

VI - Observations des parties

a) La Fédération

[23] La Fédération fait observer que l'article 19.1 du *Code* est de droit nouveau et qu'il confère au Conseil de larges pouvoirs dont celui d'appliquer le *Code* avec souplesse et efficacité. Le *Code* n'impose pas de recette ou de méthode, mais permet au Conseil d'intervenir de façon à faire respecter les objectifs du *Code*. Elle soutient que les employés transférés exercent à toutes fins utiles des fonctions identiques à celles des postes inclus dans les unités de négociation déjà accréditées à la SRC, c'est-à-dire de journaliste, de technicien et de réalisateur. Elle fait valoir que les présents regroupements ne sont pas viables, car en raison de leur très petit nombre, ils seront éventuellement et inévitablement intégrés dans les unités beaucoup plus grandes de la SRC, que ce soit par négociation ou par

Board. There is only one producer left in Trois-Rivières and the largest unit contains only 15 employees. It is the large units of several thousand employees already in place at the CBC that have the bargaining power when it comes to improving pension plans and benefits. In the event of a work conflict, these small units have no bargaining power because their work could be transferred elsewhere. The Federation claims that the CBC plans to save money on salaries, which are lower in these regions.

[24] The Federation points out that the employer has not demonstrated the nature of the harm or inconvenience associated with maintaining the current units. It stresses the fact that the failure to integrate seniority merely perpetuates the salary gap and the lack of access to positions in the same category within the CBC. It points out the contradictory position taken by the CBC in another case where the CBC requested that the units be merged into a single large bargaining unit, while in this case, it insists on maintaining four minuscule regional units.

(b) The CBC unions

[25] The AR argues that the three producers affected by this application should be included in the existing unit at the CBC because it already holds a geographic bargaining certificate for all producers in Quebec and in Moncton. There would not even be a need to amend the certificate to include the three producers in question. The AR points out that, in the case of the producers who work alone in two of the regions, they do not comply with the definition of "unit" in section 3 of the *Code* by which a bargaining unit contains at least two employees. The AR argues that a future decision by the Board to review the units should not prevent the immediate inclusion of the three producers in question because, in any event, they will necessarily share the same fate as the others.

[26] STARF and the SCRC both support the arguments of the Federation.

(c) CUPE

[27] CUPE explains that the acquisition of Cogeco by the CBC affects it differently because no administrative positions were transferred. It was only after the acquisition that the CBC created new clerical positions

décision du Conseil. Il ne reste plus qu'un réalisateur à Trois-Rivières et la plus grande unité ne comprend que 15 employés. Ce sont les grandes unités de plusieurs milliers d'employés déjà en place à la SRC qui ont le pouvoir de négociation en ce qui a trait aux améliorations aux régimes de retraite et aux avantages sociaux. Dans le cas d'un conflit de travail, ces petites unités n'ont aucun pouvoir de négociation, car leur travail pourrait être transféré ailleurs. La Fédération affirme que la SRC entend économiser sur les salaires, qui sont inférieurs dans ces régions.

[24] La Fédération observe que l'employeur n'a pas démontré la nature du préjudice ou des inconvénients associés au maintien des présentes unités. Elle insiste sur le fait que le manque d'intégration de l'ancienneté ne fait que perpétuer l'écart salarial et le manque d'accès à des postes de même catégorie à la SRC. Elle souligne la position contradictoire prise par la SRC dans un autre dossier où cette dernière demande la fusion de toutes les unités dans une seule et même grande unité de négociation, tandis que dans la présente instance elle insiste sur le maintien de 4 unités régionales minuscules.

b) Les syndicats de la SRC

[25] L'AR plaide que les trois réalisateurs visés par la présente demande devraient être intégrés à l'unité existante chez la SRC puisqu'elle détient déjà un certificat d'accréditation géographique pour tous les réalisateurs au Québec et à Moncton. Il n'y aurait même pas lieu de modifier ce certificat pour intégrer les trois réalisateurs en question. L'AR souligne que dans le cas des réalisateurs qui sont seuls dans deux des régions, ceux-ci ne respectent pas la définition d'«unité» de l'article 3 du *Code* selon laquelle une unité de négociation doit comprendre au moins deux employés. L'AR soutient qu'une décision éventuelle du Conseil concernant la révision des unités ne devrait pas servir à empêcher l'intégration immédiate des trois réalisateurs visés, puisque de toute façon, ils subiront nécessairement le sort des autres.

[26] Le STARF et le SCRC souscrivent tous les deux aux observations de la Fédération.

c) Le SCFP

[27] Le SCFP fait valoir que l'acquisition de Cogéco par la SRC l'affecte différemment parce qu'aucun poste administratif n'a été transféré. Ce n'est que depuis l'acquisition, que la SRC a créé des nouveaux postes

in each of the stations. Since the functions of these new employees are already included in their certification, these employees must be included in the existing CUPE unit.

(d) The CBC

[28] The CBC is asking that the application for interim order be dismissed because, in its view, such an order must have meaning. It claims that the union's arguments are substantive arguments and not arguments for maintaining the status quo. It argues that it is an indirect application for review of the units despite the fact that the Cogeco collective agreements do not contain any jurisdictional clause. To grant the temporary inclusion of these employees in the CBC's large units would unjustifiably disturb the current organization of the work. It argues that the purpose of the application for interim order is to obtain a determination on the permanent application at the same time.

[29] The CBC denies that the smaller units would lose their bargaining power because they have already reached an agreement on the CBC's pension and benefit plans. The CBC argues that the application is not based on any colour of right but, on the contrary, would cause irreparable harm to the CBC. It further points out that the salary differences are justified since the work is different. In addition, the Cogeco employees cannot expect to receive an end-of-collective-bargaining salary when they are entering their first negotiations with the CBC. A decision in favour of the unions would cause serious and irreparable harm and the balance of convenience must weigh in favour of the employer. The interim application must be dismissed because the integration of seniority can only be part of the conclusions of the permanent application.

[30] The CBC adds that any change to the units must take place through bargaining since there is no urgent situation to address. Lastly, it claims that CUPE's application must be dismissed given that the provisions of the Cogeco collective agreements provide for the creation of positions within the existing units.

d'employé de bureau dans chacune des stations. Comme les fonctions de ces nouveaux employés sont déjà incluses dans leur accréditation, ces employés doivent être compris dans l'unité existante du SCFP.

d) La SRC

[28] La SRC demande que la demande provisoire soit rejetée car, dit-elle, une telle ordonnance doit avoir une signification. Les arguments apportés par les syndicats, dit-elle, sont des arguments de fond et non de maintien du statu quo. Elle plaide qu'il s'agit d'une demande indirecte de révision des unités alors que les conventions collectives de Cogéco ne comportent aucune clause de juridiction. Accorder l'intégration temporaire des employés dans les grandes unités de la SRC bouleverserait sans raison l'organisation actuelle du travail. Elle soutient que le but de la demande provisoire est d'obtenir du même souffle les conclusions de la demande permanente.

[29] La SRC nie que les plus petites unités perdraient leur pouvoir de négocier puisqu'elles se sont déjà entendues sur les régimes de retraite et les avantages sociaux de la SRC. La SRC plaide que la demande ne se fonde sur aucune apparence de droit, mais au contraire, créerait un préjudice irréparable à la SRC. La SRC souligne que les différences salariales sont justifiées, puisque le travail est différent. De plus, les employés de Cogéco ne peuvent s'attendre à un salaire de fin de convention collective, alors qu'ils en sont à une première négociation avec la SRC. Une décision favorable aux syndicats causerait un préjudice grave et irréparable et la prépondérance des inconvénients doit pencher en faveur de l'employeur. La demande provisoire doit être rejetée parce que l'intégration de l'ancienneté ne fait partie que des conclusions de la demande permanente.

[30] La SRC ajoute que tout changement apporté aux unités doit passer par la négociation puisqu'il n'y a aucune situation d'urgence à corriger. Enfin, la SRC soutient que la demande du SCFP doit être rejetée, compte tenu des dispositions des conventions collectives de Cogéco qui prévoient la création de postes à l'intérieur des unités existantes.

VII - Analysis and Decision

(a) CBC's objection that sections 44 and 18.1 of the Code do not allow the Board to review the structure of bargaining units unless it is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining

[31] The two applications in this case were filed under sections 44, 45 and 46 of the *Code*, as well as section 19.1 of the *Code*, and not section 18.1 of the *Code*. Section 44 of the *Code* stipulates as follows:

> 44.(2) Where an employer sells a business,
>
> (a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;
>
> (b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;
>
> (c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and
>
> (d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

[32] In a situation involving the sale of a business, partial or otherwise, section 45 provides that the union or the employer may apply to the Board to determine whether the employees in question constitute one or more units appropriate for collective bargaining. Section 45 of the *Code* reads as follows:

> 45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, **the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining**.
>
> (emphasis added)

[33] The CBC is opposed to the Cogeco employees being part of its bargaining units because, in the case of a partial sale, the Board's powers are limited to maintaining the status quo of existing collective agreements. In this regard, the Board cannot agree with the CBC's argument by which the Federation has no

VII - Analyse et décision

a) Objection de la SRC selon laquelle les article 44 et 18.1 du Code ne permettent pas au Conseil de réviser la structure des unités de négociation sauf s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement

[31] Les deux demandes dont il est question dans ce dossier ont été présentées en vertu des articles 44, 45 et 46 du *Code* ainsi que l'article 19.1 du *Code*, et non en vertu de l'article 18.1 du *Code*. L'article 44 du *Code* stipule ce qui suit:

> 44.(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:
>
> a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;
>
> b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;
>
> c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;
>
> d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

[32] Dans le cadre d'une vente d'entreprise, partielle ou autre, l'article 45 prévoit que le syndicat ou l'employeur peut demander au Conseil de déterminer si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. L'article 45 du *Code* stipule ce qui suit:

> 45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, **le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement**.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[33] La SRC s'oppose à ce que les employés de Cogéco fassent partie de ses unités de négociation du fait que lors d'une vente partielle, les pouvoirs du Conseil sont limités à maintenir le statu quo des conventions collectives existantes. À cet égard, le Conseil ne peut souscrire à l'argument de la SRC selon lequel la

colour of right to present its application. Section 45 explicitly states that the Board may, on application by the employer or the union, review the structure of the units. Although the Board normally relies on the spirit of the principles set out in section 18.1, it is not restricted at all in exercising its powers pursuant to section 45, because the considerations are different. The purpose of an application pursuant to section 45 is not to examine the change in labour relations between the parties as is the intent of section 18.1, but to take into consideration the circumstances of the union structure as it exists for the purchaser at the time of the acquisition and that of the employees transferred to it.

[34] In this case, the unions are asking the Board to determine the composition of the units given that the Federation agrees to waive its rights with respect to about fifteen employees who are now part of the CBC. The Federation is asking the Board to recognize this waiver. The CBC unions are agreeing to include these employees among their members.

[35] On the issue of the waiver of bargaining rights, it should be noted that the employer has no right of review. It is a decision of the Board based on the situation following the transfer and taking into consideration the interests of all bargaining units. The role of the Board is to determine whether the employees in question constitute one or more units appropriate for collective bargaining, and whether they are represented by one or the other of the certified unions. In this case, the employer did not offer any justification for maintaining four bargaining units for 15 employees when the functions of technician, reporter and producer correspond to categories of positions already represented by its own unions. While some tasks may intertwine among these three categories, the AR, SCRC and STARF collective agreements actually provide for some "inter-unit" work to facilitate the organization of the work according to the employer's needs. Therefore, the work of the Cogeco employees and that of the CBC employees not only contain similarities but are also similar in how they differ.

[36] It should also be noted that the CBC, despite its argument about the obligation to maintain the status quo, and even before the effective date of the transaction, reached an agreement with the Cogeco

Fédération n'a aucune apparence de droit pour présenter sa demande. L'article 45 prévoit explicitement que le Conseil peut, à la demande de l'employeur ou du syndicat, revoir la structure des unités. Bien que le Conseil s'inspire habituellement de l'esprit des principes énoncés à l'article 18.1, il n'y est pas pour autant restreint dans l'exercice de ses pouvoirs en vertu de l'article 45, car les considérations sont différentes. L'objet d'une demande en vertu de l'article 45 n'est pas d'étudier l'évolution des relations de travail entre les parties comme le veut l'article 18.1, mais de tenir compte des circonstances de l'organisation syndicale telle qu'elle se trouve chez l'acquéreur au moment de l'acquisition et de celle des employés qui lui sont transférés.

[34] Dans la présente affaire, les syndicats demandent au Conseil de statuer sur la composition des unités, compte tenu du fait que la Fédération accepte de se désister de ses droits envers la quinzaine d'employés qui font maintenant partie de la SRC. La Fédération demande au Conseil d'entériner ce désistement. Les syndicats de la SRC acceptent d'intégrer ces employés dans leurs rangs.

[35] Sur la question du désistement des droits de négociation, il est à noter que l'employeur n'a aucun droit de regard. Il s'agit d'une décision du Conseil, eu égard à la situation après le transfert en tenant compte des intérêts de toutes les unités de négociation. Le rôle du Conseil est de déterminer si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement, qu'ils soient représentés par l'un ou l'autre des syndicats accrédités. Dans la présente instance, l'employeur n'a offert aucune justification pour maintenir quatre unités de négociation pour 15 employés alors que les fonctions de technicien, de journaliste et de réalisateur correspondent aux catégories de poste déjà représentées par ses propres syndicats. Bien que certaines tâches puissent se recouper parmi ces trois catégories, les conventions collectives de l'AR, du SCRC et du STARF prévoient justement qu'il peut y avoir du travail dit «inter-unités» pour faciliter l'organisation du travail selon les besoins de l'employeur. Donc, le travail des employés de Cogéco et celui des employés de la SRC comportent non seulement des ressemblances, mais ils se ressemblent aussi dans leurs différences.

[36] Un autre point à souligner est que la SRC, malgré son argument de l'obligation de maintenir le statu quo, et avant même la date d'entrée en vigueur de la transaction, s'est entendue avec les syndicats de Cogéco

unions to have the same pay periods, pension and benefits as the CBC unions as soon as the transfer was complete. The Board believes that the CBC's initiative to undertake and reach an initial collective agreement terminated the very status quo that it is defending.

[37] On the merits of that issue, the Board finds that the union organization imported from Cogeco is linked to the organization of the work as it existed at TQS prior to the transaction: some units are regional, while others apply only to a category of duties. However, the organization of the work at TQS was not transferred in whole to the CBC. As Mr. Marceau testified, the CBC henceforth assumes management of the news broadcast on its airwaves with the collaboration of TQS in terms of the broadcast schedule. The Board believes that this new management of the local news is sufficiently similar to the production of other CBC information services to justify inclusion of the 15 Cogeco employees in the existing CBC bargaining units.

[38] The CBC did not justify the rationale for maintaining the status quo while awaiting a decision of the Board in another case (No. 21829-C) and did not demonstrate the serious harm it would experience or what the inconveniences to the employer would be. Furthermore, the CBC did not explain why the integration of seniority should not take place prior to the decision in that case.

[39] The Board acknowledges that the main application and the application for interim order have similar effects in this case, but that is not a reason in itself to dismiss the application for an interim order. If the decision on the application for an interim order also resolves the question raised by the permanent order, that does not in any way set aside the interim order even if it may have the effect of rendering the application for the permanent order moot.

[40] Moreover, the Board did not exhaust its jurisdiction to make a permanent order because it asked the parties to reach an agreement on the issues of the conditions of the transfer, the application of the collective agreements, the seniority of transferred employees and any other issue that might arise therefrom. The parties were able to reach agreement and did not need to call upon the Board's reservation of jurisdiction.

pour intégrer les mêmes périodes de paie et régimes de retraite et d'avantages sociaux que ceux de la SRC dès le moment du transfert. Le Conseil considère que l'initiative de la SRC d'entamer et de conclure une première négociation collective a mis fin au statu quo qu'elle défend.

[37] Sur le fond de cette question, le Conseil constate que l'organisation syndicale importée de Cogéco est associée à l'organisation du travail tel qu'il se trouvait chez TQS avant la transaction: certaines unités sont régionales, alors que d'autres ne visent qu'une catégorie de fonctions. Toutefois, l'organisation du travail chez TQS n'a pas été transférée intégralement à la SRC. Comme l'a témoigné M. Marceau, la SRC assume désormais la direction de la diffusion des nouvelles sur ses ondes avec la collaboration de TQS quant à l'horaire de diffusion. Le Conseil estime que cette nouvelle direction de diffusion des nouvelles locales correspond suffisamment à la production des autres services de l'information de la SRC pour justifier l'intégration des 15 employés de Cogéco aux unités de négociation existantes à la SRC.

[38] La SRC n'a pas justifié la raison d'être de maintenir le statu quo en attendant une décision du Conseil dans un autre dossier (n° 21829-C), n'a pas exposé le préjudice grave qu'elle subirait, ni quels inconvénients devait subir l'employeur. De plus, la SRC n'a pas justifié pourquoi l'intégration de l'ancienneté ne devait pas se faire avant les conclusions de ce dossier.

[39] Le Conseil reconnaît que la demande principale et la demande d'ordonnance provisoire ont ici des effets semblables, mais ce n'est pas un motif en soi pour rejeter la demande d'ordonnance provisoire. Si la décision portant sur la demande d'ordonnance provisoire règle en même temps la question soulevée par l'ordonnance permanente, cela n'infirme pas pour autant l'ordonnance provisoire même si elle peut avoir pour effet de rendre la demande d'ordonnance permanente sans objet.

[40] Par ailleurs, le Conseil n'a pas épuisé sa compétence pour rendre une ordonnance permanente, car il a retourné aux parties la question de s'entendre sur les modalités de transfert, l'application des conventions collectives, l'ancienneté des employés transférés et toute autre question qui pourrait en découler. Les parties ont été capables de s'entendre et n'ont pas eu à faire appel au Conseil qui était demeuré saisi de l'affaire.

[41] The Board does not see how holding a hearing on a permanent order simply to satisfy the procedural objectives of one party would advance the labour relations objectives set out in the *Code*. The Board need not adopt the procedural rigidity of civil tribunals in order to act within the limits of its jurisdiction. The Board is master of its procedure as long as it operates within the limits prescribed by the *Code* and it takes into account the *audi alteram partem* rule and the principles of natural justice.

[42] Furthermore, sections 10 and 12 of the *2001 Regulations* stipulate that the parties must present all of their arguments and supporting evidence when making an application, response or reply. These provisions of the *2001 Regulations* support the provision of the *Code* under which the Board does not have to hold an oral hearing in all cases but may consider a case based on the written arguments of the parties (see section 16.1). The principles of natural justice require that a party must have a reasonable opportunity to be heard; that is not an unrestricted process. When called to an oral hearing, the parties must prepare and anticipate, based on the written procedures, the questions that will be decided and file sufficient evidence according to the circumstances. In this matter, the Board not only received detailed written arguments from the parties, but held an oral hearing. The parties therefore were able to present all their arguments. A party that does not take full advantage of this opportunity does so at its own risk.

[43] For these reasons, the Board's oral decision:

• acknowledged the partial sale of the Cogeco information service to the CBC;

• concluded that the Cogeco employee units represented by the Federation and affected by the *Contract relating to the partial business transfer* signed on January 23, 2002, were no longer appropriate for collective bargaining because of their small numbers;

• concluded that the Cogeco employees affected by the transfer shared the same interests as other employees performing the same tasks and were already represented by the CBC unions;

• concluded that the Cogeco employees affected by the transfer should be included in the existing CBC units as of September 1, 2002;

[41] Le Conseil ne voit pas comment la tenue d'une audience sur une ordonnance permanente simplement pour satisfaire aux objectifs procéduraux d'une partie ferait avancer les objectifs de relations de travail prévus au *Code*. Le Conseil n'a pas à emprunter la rigidité procédurale des tribunaux civils pour agir dans les limites de sa compétence. Le Conseil est maître de sa procédure en autant qu'il l'exerce dans les limites prévues par le *Code* et qu'il tienne compte de la règle *audi alteram partem* et des principes de justice naturelle.

[42] De plus, les articles 10 et 12 du *Règlement de 2001* prévoient que les parties doivent présenter tous leurs moyens et pièces à l'appui, que ce soit en demande, en réponse ou en réplique. Ces dispositions du *Règlement de 2001* appuient la disposition du *Code*, en vertu de laquelle le Conseil n'a pas à tenir une audience dans tous les cas, mais peut trancher une affaire à partir des observations écrites des parties (voir article 16.1). Les principes de justice naturelle établissent qu'une partie doit avoir une chance raisonnable de se faire entendre; il ne s'agit pas d'un processus illimité. Convoquées à une audience, les parties doivent préparer et anticiper, à la lumière des procédures écrites, les questions qui seront traitées, et présenter une preuve adéquate selon les circonstances. Dans la présente affaire, le Conseil a reçu non seulement les observations écrites détaillées des parties, mais a tenu une audience. Les parties ont donc été en mesure de faire valoir tous leurs moyens. Une partie qui ne se prévaut pas entièrement de cette occasion le fait à ses dépens.

[43] Pour ces motifs, la décision orale du Conseil a:

• constaté la vente partielle du service de l'information de Cogéco à la SRC;

• jugé que les unités d'employés de Cogéco représentés par la Fédération visés par le *Contrat relatif au transfert partiel d'entreprise*, signé le 23 janvier 2002, n'étaient plus habiles à négocier en raison de leur petit nombre;

• jugé que les employés de Cogéco visés par le transfert partageaient les mêmes intérêts que les autres employés exécutant les mêmes tâches et déjà représentés par les syndicats de la SRC;

• jugé que les employés de Cogéco visés par le transfert devaient être intégrés aux unités existantes de la SRC à compter du 1er septembre 2002;

• concluded that, for the reasons given in the interim decision in *Société Radio-Canada et al.*, *supra*, the clerical employees hired by the CBC after the transaction were covered by the intended scope of CUPE's bargaining certificate.

[44] During the hearing, the Board was also required to decide two procedural questions, the reasons for which are given below.

(b) - Preliminary objection by the CBC to disqualify the Chair of the panel

[45] On October 29, 2002, counsel for the CBC filed a written motion requesting that the undersigned Vice-Chairperson not be assigned to this matter. It based its application on the allegations contained in a motion for disqualification filed with the Board in two other cases, namely 21829-C and 20699-C, and asked that these allegations be filed in this matter. It adds:

> In effect, given the serious allegations contained in that motion, the CBC will have to examine the possibility of taking the appropriate action with respect to the decision rendered on August 28, 2002, by a panel of the Board.
>
> In these circumstances, we believe that it would be highly inappropriate for Ms. Pineau to be assigned to other cases involving the CBC as long as a final resolution has not been reached in that case.
>
> (translation)

[46] Section 12.01 of the *Code* provides for the method of assignment of panels and the conduct of the Board's business:

> 12.01(1) The Chairperson is the chief executive officer of the Board and has supervision over and direction of the work of the Board, including:
>
> (a) the assignment and reassignment of matters that the Board is seized of to panels;
> **(b) the composition of panels and the assignment of Vice-Chairpersons to preside over panels**;
> (c) the determination of the date, time and place of hearings;
> (d) the conduct of the work of the Board;
> (e) the management of the Board's internal affairs; and
> (f) the duties of the staff of the Board.
>
> (emphasis added)

[47] In light of this provision of the *Code*, neither the parties nor their counsel have a right of review on the establishment of panels and the assignment of the Vice-Chairpersons presiding over them. That decision

• jugé pour les motifs exposés dans la décision provisoire *Société Radio-Canada et autres*, précitée que les employés de bureau embauchés par la SRC après la transaction étaient couverts par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation du SCFP.

[44] En cours d'audience, le Conseil a aussi eu à traiter de deux autres questions d'ordre procédural dont les motifs sont exposés ci-après.

b) - Objection préliminaire de la SRC pour que soit récusée la Présidente du banc

[45] Le 29 août 2002, le procureur de la SRC a présenté une demande écrite pour que la Vice-présidente soussignée ne soit pas assignée au présent dossier. Il appuie sa demande sur les allégations contenues dans une demande de récusation présentée au Conseil dans deux autres dossiers, soit le 21829-C et le 20699-C, et demande que ces allégations soient déposées dans le présent dossier. Il ajoute:

> En effet, compte tenu des allégations sérieuses contenues à cette requête, la Société devra examiner la possibilité d'exercer des recours appropriés à l'égard de la décision rendue le 28 août 2002 par un panel du Conseil.
>
> Dans ces circonstances, nous croyons qu'il serait hautement inapproprié que M[e] Pineau soit assignée à d'autres dossiers impliquant la Société tant que cette affaire n'aura pas trouvé un dénouement final.

[46] Le *Code* prévoit à l'article 12.01 le mode d'assignation des bancs et de la conduite des affaires du Conseil:

> 12.01(1) Le président est le dirigeant du Conseil; à ce titre, il en assure la direction et en contrôle les activités, notamment en ce qui a trait à:
>
> a) l'assignation et la réassignation aux formations des affaires dont le Conseil est saisi;
> **b) la composition des formations et la désignation des vice-présidents chargés de les présider**;
> c) la fixation des dates, heures et lieux des audiences;
> d) la conduite des travaux du Conseil;
> e) la gestion de ses affaires internes;
> f) l'exécution des fonctions de son personnel.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[47] En raison de cette disposition du *Code,* ni les parties, ni leurs procureurs ont un droit de regard sur la formation des bancs et la désignation des Vice-présidents chargés de les présider. Cette décision relève

is the exclusive authority of the Chairperson of the Board. The Chairperson exercises his discretion based on operational needs and the availability of the Vice-Chairpersons. This discretion is not subject to review.

[48] In addition, the fact that counsel for the CBC filed arguments for the undersigned's disqualification in another matter does not mean that those reasons are valid in all other matters involving that employer. Moreover, the fact that "the CBC [plans] **to examine the possibility** of taking the appropriate action" in another matter cannot be invoked to paralyse the Board's business.

[49] By exercising his discretion to appoint the undersigned to preside over the panel in this matter, it can be concluded that the Chairperson deemed the motion by counsel for the CBC to be without merit. This motion was therefore dismissed in *Société Radio-Canada*, August 28, 2002 (CIRB LD 718).

(c) - Request by the CBC to retain the services of an official stenographer

[50] On October 25, 2002, the CBC asked the Board to retain the services of an official stenographer for the oral hearing scheduled on October 28, 2002, more specifically, on the Friday morning for a hearing to commence on the following Monday. No reason was given for the request. This request was denied the same day as follows:

> The Board considered the request of counsel for the employers that the services of an official stenographer be retained for the oral hearing of August 28, 2002, in the above case.
>
> Given that the recording of arguments is the sole discretion of the Board, the Board believes that the employers did not provide any grounds justifying the recording of this case by an official stenographer.
>
> The Board's decision is based on the principles and conclusions set out in *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 48, a copy of which is attached hereto for consultation.
>
> (translation)

[51] Despite the fact that his request was denied, counsel for the CBC retained his own official stenographer and wanted him to be recognized by the Board at the outset of the oral hearing on October 28, 2002. Counsel argued that the Board could not refuse this request on the grounds of an absence of natural justice. After considering these arguments, the Board

du pouvoir exclusif du Président du Conseil. Le Président exerce sa discrétion selon les besoins opérationnels et la disponibilité des Vice-présidents. Cette discrétion n'est pas l'objet de révision.

[48] De plus, ce n'est pas parce que le procureur de la SRC a présenté des observations pour la récusation de la soussignée dans une autre affaire, que ces motifs valent pour tous les autres dossiers touchant cet employeur. Par ailleurs, le fait que «la Société [entend] **examiner la possibilité** d'exercer des recours appropriés» dans une autre affaire, ne peut être invoqué pour paralyser les affaires du Conseil.

[49] En exerçant sa discrétion de nommer la soussignée pour présider le banc dans le présent dossier, il y a lieu de conclure que le Président a jugé que la demande du procureur de la SRC n'était pas fondée. Cette demande a donc été rejetée dans *Société Radio-Canada*, 28 août 2002 (CCRI LD 718).

c) - Demande de la SRC pour retenir les services d'un sténographe officiel

[50] Le 25 octobre 2002, la SRC a demandé au Conseil de retenir les services d'un sténographe officiel pour l'audience prévue le 28 octobre 2002, plus précisément le vendredi matin pour une audience devant commencer le lundi suivant. La demande n'est pas motivée. Cette demande a été rejetée le même jour comme suit:

> Le Conseil a pris en considération la demande du procureur des employeurs que soient retenus les services d'un sténographe officiel aux fins de l'audience du 28 octobre 2002 dans le dossier cité en rubrique.
>
> Étant donné que l'enregistrement des débats relève de son entière discrétion, le Conseil estime que les employeurs n'ont fait valoir aucun motif qui justifierait l'enregistrement par un sténographe officiel dans cette affaire.
>
> Le Conseil appuie sa décision sur les principes et les conclusions énoncées dans l'affaire *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI nº 48, dont copie est jointe à la présente pour fins de consultation.

[51] Malgré que sa demande ait été rejetée, le procureur de la SRC a retenu son propre sténographe officiel et a voulu qu'il soit reconnu par le Conseil au début de l'audience du 28 octobre. Il a soutenu que le Conseil ne pouvait refuser cette demande au motif d'un manquement à la justice naturelle. Après avoir examiné ces observations, le Conseil a rejeté la demande visant

denied the request that the stenographer retained by the CBC be recognized as an official stenographer for the purposes of these proceedings, citing in support of its decision the reasons given in *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CIRB no. 48.

[52] The Board declared that the CBC could use a stenographer on a private basis to assist it in taking notes during the hearing but that the transcript could not, in any way, constitute an official transcript of its proceedings, nor be used for the purposes of an application for reconsideration of the decision to be rendered by the Board.

[53] As a result of the Board's decision, the CBC decided not to retain the services of the stenographer.

[54] This is a majority decision of the Board with dissenting opinion without reasons by Member, Ms. Sonia Gaal.

à ce que le sténographe retenu par la SRC soit reconnu comme sténographe officiel aux fins des présentes procédures, en citant à l'appui de sa décision les motifs rendus dans l'affaire *S.G.T. 2000 Inc.*, [2000] CCRI n° 48.

[52] Le Conseil a déclaré que la SRC pouvait avoir recours à un sténographe à titre privé pour l'aider à prendre des notes en cours d'audience, mais que cette transcription ne pouvait d'aucune façon constituer une transcription officielle de ses procédures, ni être utilisée à des fins de demande de réexamen de la décision qui sera rendue par le Conseil.

[53] À la suite de la décision du Conseil, la SRC a choisi de ne pas retenir les services du sténographe.

[54] Il s'agit d'une décision majoritaire du Conseil. La Membre, M^e^ Sonia Gaal, a formulé une opinion dissidente sans motifs.

CASES CITED

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CIRB no. 48

Société Radio-Canada, August 28, 2002 (CIRB LD 718)

Société Radio-Canada et al., October 29, 2002 (CIRB LD 753)

AFFAIRES CITÉES

S.G.T. 2000 Inc., [2000] CCRI n° 48

Société Radio-Canada, 28 août 2002 (CCRI LD 718)

Société Radio-Canada et autres, 29 octobre 2002 (CCRI LD 753)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 ss. 10; 12; 47

Canada Labour Code (Part I - Industrial Realtions) ss. 12.01; 16.1; 18.1; 19.1; 44; 45; 46

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I - Relations industrielles) art. 12.01; 16.1; 18.1; 19.1; 44; 45; 46

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles art. 10; 12; 47

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Air Canada Pilots Association,
applicant,
and
Air Line Pilots Association,
respondent,
and
Air Canada,
employer.

CITED AS: Air Canada

Board File: 24013-C

Decision no. 263
January 28, 2004

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Case Management Conference - Arbitral award - Seniority - Review award - Arbitration protocol - Pilots - This decision is the latest installment in an ongoing dispute concerning the seniority integration of Air Canada's pilots following the merger of Air Canada with Canadian Airlines International Ltd. - Following the reversal of the Mitchnick award by the Board (prior to this matter), the parties decided to refer the matter to arbitrator Keller - An arbitration protocol was signed, which provided among other terms that the award would be final and binding - These reasons are directed at deciding whether the Keller protocol prevents the Board from reviewing the Keller award or limits its ability to do so - The applicant submits that the Board's present review is not "some fresh reconsideration," but rather the completion of a process that started three years ago - The respondent submits that it relies on the plain language of the Keller protocol stating that the Keller award is not reviewable by the Board - The Board has concluded that the arbitration protocol excludes any review by the Board of the Keller award, except to enforce its terms, if necessary - As the referral to an arbitration process was made at the behest of the parties and under conditions dictated by them, this panel takes the view that a limited review of the Keller award must also include a review of the arbitration protocol - As opposed to the Mitchnick award, the Keller protocol does not provide for the incorporation of the award into a Board order - This gives credence to

Motifs de décision

Association des pilotes d'Air Canada,
requérante,
et
Association des pilotes des lignes aériennes,
intimée,
et
Air Canada,
employeur.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 24013-C

Décision n° 263
le 28 janvier 2004

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Conférence traitant de la gestion de l'affaire - Sentence arbitrale - Ancienneté - Examen de la sentence arbitrale - Protocole d'arbitrage - Pilotes - La présente décision est le plus récent épisode d'un long conflit dont l'objet est l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada à la suite de la fusion d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International ltée - À la suite de l'annulation de la sentence de l'arbitre Mitchnick par le Conseil (prononcée avant le dépôt de la présente affaire), les parties ont décidé de renvoyer l'affaire à l'arbitre Keller - Elles ont signé un protocole d'arbitrage prévoyant, entre autres modalités, le caractère définitif et exécutoire de la sentence qui s'ensuivrait - Les présents motifs portent sur la question de savoir si le protocole Keller empêche le Conseil d'examiner la sentence Keller ou encore s'il restreint sa compétence à cet égard - La requérante soutient que le présent examen par le Conseil ne constitue pas un «nouveau réexamen», mais plutôt l'achèvement d'un processus qui a été entrepris il y a trois ans - L'intimée invoque le libellé clair du protocole Keller à l'appui de sa position selon laquelle la sentence de l'arbitre Keller ne peut être examinée par le Conseil - Le Conseil est arrivé à la conclusion que le protocole d'arbitrage exclut tout examen par le Conseil de la sentence de l'arbitre Keller, si ce n'est pour en faire respecter les modalités s'il y a lieu - Le renvoi à un processus d'arbitrage ayant été fait à la demande des parties et suivant les conditions qu'elles-mêmes avaient établies,

the respondent's submission that arbitrator Keller insisted that the result of the panel's award be final and binding and not subject to Board review - The only basis for challenging the protocol is to contend that (a) the parties were misinformed of their rights; (b) they signed the protocol under duress; or (c) the protocol was contrary to law - None of these grounds were put forth - To decide whether or not the Board should review the Keller award, even on a limited basis, the Board must also take into consideration the objectives of the *Code* as set out in its Preamble - In light of the pilots' submissions, the Board is of the view that the issue now underlying the pilots' dissatisfaction with either of the arbitrators' awards or the Board's decisions are based on financial considerations, that is, their rank on the seniority list, not a breach of their rights under the *Code* - The Board is satisfied that the conditions of section 18.1(2) of the *Code* have been met in that the Keller protocol herein represents an agreement of the parties to resolve the pilots' seniority dispute - Therefore, the Board defers to the conclusions reached by the Keller award, rules that it has exhausted any residual jurisdiction concerning the seniority integration process and decides that it will not exercise any discretion to embark upon an inquiry on the issue of the seniority integration of its own motion.

le présent banc est d'avis qu'un examen limité de la sentence Keller doit également inclure l'examen du protocole d'arbitrage - Contrairement à ce qu'il est prévu dans la sentence de l'arbitre Mitchnick, le protocole Keller ne prévoit pas l'incorporation de la sentence arbitrale dans une ordonnance du Conseil, ce qui donne foi à l'observation de l'intimée selon laquelle l'arbitre Keller a insisté pour que la sentence du banc soit définitive et exécutoire et non pas susceptible d'être examinée par le Conseil - Les seules raisons qui pourraient être invoquées pour contester le protocole sont a) que les parties ont été mal informées sur leurs droits, b) qu'elles ont signé le protocole sous la contrainte ou c) que le protocole était contraire à la loi - Aucun de ces motifs n'a été invoqué - Pour décider si oui ou non le Conseil doit examiner la sentence Keller, même de manière limitée, le Conseil doit aussi prendre en considération les objectifs du *Code* qui sont énoncés dans son préambule - Compte tenu des observations des pilotes, le Conseil est d'avis que les motifs de l'insatisfaction actuelle des pilotes à l'égard des sentences des arbitres ou des décisions du Conseil sont de nature financière - leur rang sur la liste d'ancienneté - et ne résultent pas d'un manquement à leurs droits sous le régime du *Code* - Le Conseil est convaincu que les conditions énoncées au paragraphe 18.1(2) du *Code* ont été respectées en ce que le protocole Keller représente l'entente que les parties ont conclue pour régler le différend sur l'ancienneté des pilotes - Par conséquent, le Conseil accepte les conclusions qui ont été tirées dans la sentence Keller, statue qu'il a épuisé toute compétence résiduelle à l'égard du processus d'intégration des listes d'ancienneté et en arrive à la décision de n'exercer aucun pouvoir discrétionnaire pour entreprendre de son propre chef une enquête sur la question de l'intégration des listes d'ancienneté.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Maureen Flynn and Mr. Richard Long, Members. This matter was the subject of a case management conference on November 27, 2003 and as agreed by the parties, was decided on the basis of written submissions and without a hearing.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, et de M[e] Maureen Flynn et de M. Richard Long, Membres. Une conférence traitant de la gestion de la présente affaire a eu lieu le 27 novembre 2003 et, avec le consentement des parties, le Conseil a rendu sa décision sur le fondement des observations écrites, sans tenir d'audience.

Appearances

Ms. Ainslie Benedict and Mr. Steven Waller, for the Air Canada Pilots Association;
Mr. James Hayes and Mr. Jeff Berg, for the Air Line Pilots Association;
Mr. Brian Burkett and Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada.

Ont comparu

M[es] Ainslie Benedict et Steven Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M[es] James Hayes et Jeff Berg, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
M[es] Brian Burkett et Maryse Tremblay, pour Air Canada.

These reasons for decision were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Introduction

[1] This decision is the latest installment in an ongoing dispute concerning the seniority integration of Air Canada's pilots following the merger of Air Canada with Canadian Airlines International Ltd. (CAIL) on April 4, 2000.

[2] A comprehensive history of the proceedings up to this decision is contained in the decisions cited below. As those decisions are not the subject of the present review and for the sake of brevity, it is unnecessary to repeat this history here. That being said, a few facts must be reviewed so as to put the matter at hand in its proper context.

[3] On October 17, 2000, the Board declared that all pilots employed at Air Canada after the merger would be part of a single bargaining unit. On April 4, 2001, the Air Canada Pilots Association (ACPA) was certified as the bargaining agent for Air Canada's pilots.

[4] Two so-called "merger committees" were instituted to settle the unresolved integration of the two seniority lists that subsisted after the merger. The ACPA merger committee was formed to represent the interests of the Air Canada pilots. The ALPA merger committee was formed to represent the interests of the pilots formerly represented by the Air Line Pilots Association (ALPA). ALPA retained its role as a bargaining agent solely for the purpose of representing former pilots with CAIL and Canadian Regional Airlines Ltd. (CRA) in the seniority integration process.

[5] Thereafter, ACPA and ALPA agreed to have the integration of the seniority lists referred to a private arbitrator, Mr. M.G. Mitchnick. The Mitchnick award was to be integrated into a Board order as if a decision of the Board. ALPA was unsatisfied with the results of the Mitchnick award and applied for a reconsideration of the award.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Mᵉ Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Introduction

[1] La présente décision est le plus récent épisode d'un long conflit dont l'objet est l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada à la suite de la fusion, le 4 avril 2000, d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien International ltée (LACI).

[2] L'historique complet des différentes instances qui ont précédé la présente décision figure dans les décisions qui sont citées ci-après. Comme ces décisions ne sont pas visées par le présent examen et pour ne pas alourdir le texte, il est inutile de reprendre ici cet historique. Cela étant dit, certains faits doivent être passés en revue de manière à remettre l'affaire dans son contexte.

[3] Le 17 octobre 2000, le Conseil a déclaré que tous les pilotes employés par Air Canada après la fusion feraient partie d'une unité de négociation unique. Le 4 avril 2001, l'Association des pilotes d'Air Canada (APAC) a été accréditée à titre d'agent négociateur des pilotes d'Air Canada.

[4] Les parties en cause ont mis sur pied deux comités, qu'elles ont appelés des «comités de fusion», dont le mandat était de régler la question contestée de l'intégration des deux listes d'ancienneté subsistant à l'issue de la fusion. Le comité de fusion de l'APAC avait pour mission de représenter les intérêts des pilotes d'Air Canada, tandis que le rôle du comité de fusion de l'ALPA consistait à représenter les intérêts des pilotes qui avaient été auparavant représentés par l'Association des pilotes des lignes aériennes (ALPA). Celle-ci a conservé son titre d'agent négociateur aux fins uniquement de représenter les anciens pilotes des LACI et des Lignes aériennes Canadien régional Ltée (LACR) dans le cadre du processus d'intégration des listes d'ancienneté.

[5] Par la suite, l'APAC et l'ALPA ont convenu de renvoyer la question de l'intégration des listes d'ancienneté à M. M.G. Mitchnick, un arbitre du secteur privé, dont la sentence devait être intégrée à une ordonnance du Conseil et être considérée comme une décision du Conseil. Insatisfaite des résultats de la sentence rendue par l'arbitre Mitchnick, l'ALPA en a demandé le réexamen.

[6] The Board reversed the Mitchnick award on the basis that it was not in keeping with the principles and objectives of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) (see *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161 (hereinafter cited as Decision no. 183)). The Board's decision was upheld by the Federal Court of Appeal (see *Air Canada Pilots Assn.* v. *Air Line Pilots Assn. et al.*, [2003] 4 F.C. 162).

[7] After further negotiations ordered by the Board, the parties were unable to agree on a seniority list and decided to refer the matter to arbitration once more, this time before an arbitration panel presided by Mr. M.B. Keller (the Keller panel).

[8] In order to refer this matter to the Keller panel and define the mandate of the panel, ACPA and ALPA signed an arbitration protocol (the Keller protocol), which provided among other terms that the award would be final and binding. The parties had signed a similar protocol for the Mitchnick arbitration. The differences between the two are outlined later in these reasons.

[9] The Keller panel was unable to arrive at a consensus; both nominees issued dissenting reasons. Mr. Keller issued his reasons on June 16, 2003. Mr. Menno Vorster, ACPA's nominee, issued his reasons on June 25, 2003, and Mr. Ronald Pink, ALPA's nominee, issued his reasons on July 8, 2003. As provided in the arbitration protocol, Mr. Keller's award is the definitive award (the Keller award).

[10] On June 17, 2003, ACPA sought a review of the Keller award on the basis that it had not been decided within the parameters of the principles set out in Decision no. 183. ALPA opposed this application, arguing that the Keller award was final and binding. On June 26, the Board held a case management conference to consider ACPA's request that the matter proceed on an urgent basis. An oral decision was issued at the meeting, followed by detailed reasons (see *Air Canada*, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103 (hereinafter cited as Decision no. 236)). This decision was followed by further instructions in a letter dated July 11, 2003. The outcome of these decisions (oral, in writing and instructions) was that the Board urged the parties to negotiate an agreement with respect to the

[6] Le Conseil a renversé cette sentence arbitrale au motif qu'elle contrevenait aux principes et aux objectifs du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) (voir *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161 (ci-après appelée décision n° 183). La décision du Conseil a été confirmée par la Cour d'appel fédérale (voir *Assoc. des pilotes d'Air Canada* c. *Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, [2003] 4 C.F. 162).

[7] Malgré les négociations supplémentaires dont le Conseil avait ordonné la tenue, les parties ont été incapables de s'entendre sur une liste d'ancienneté; elles ont donc décidé de renvoyer de nouveau l'affaire à l'arbitrage, mais cette fois-ci, devant un banc d'arbitrage dont la présidence était assurée par M. M.B. Keller (le banc Keller).

[8] Pour renvoyer cette affaire au banc Keller et établir le mandat de celui-ci, l'APAC et l'ALPA ont signé un protocole d'arbitrage (le protocole Keller) prévoyant, entre autres modalités, le caractère définitif et exécutoire de la sentence qui s'ensuivrait. Les parties avaient signé un protocole semblable relativement à l'arbitrage mené par M. Mitchnick. Les différences entre les deux protocoles sont mises en évidence plus loin dans les présents motifs.

[9] Le banc Keller étant incapable de dégager un consensus, les deux représentants ont rédigé des motifs dissidents. M. Keller a rendu ses motifs le 16 juin 2003, tandis que M. Menno Vorster, le représentant de l'APAC, a rendu les siens le 25 juin 2003, et M. Ronald Pink, le représentant de l'ALPA, a rendu les siens le 8 juillet 2003. Ainsi que le prévoyait le protocole d'arbitrage, c'est la sentence de M. Keller qui constitue la sentence finale (la sentence Keller).

[10] Le 17 juin 2003, l'APAC a demandé l'examen de la sentence Keller au motif qu'elle ne respectait pas les paramètres des principes qui avaient été énoncés dans la décision n° 183. L'ALPA s'est opposée à cette demande, faisant valoir que la sentence Keller était définitive et exécutoire. Le 26 juin, le Conseil a tenu une conférence traitant de la gestion de l'affaire pour se pencher sur la demande de l'APAC pour que l'affaire se déroule de façon urgente. Une décision a été rendue oralement au cours de cette rencontre, puis des motifs détaillés ont été rendus (voir *Air Canada*, [2003] CCRI n° 236; et 105 CLRBR (2d) 103 (ci-après appelée la décision n° 236). Cette décision a été suivie de directives supplémentaires, qui ont été formulées dans une lettre datée du 11 juillet 2003. Dans ces décisions

integration of the seniority lists, while stating that it was prepared to conduct a "limited review" of the Keller award. ACPA and ALPA were ordered to make full submissions, including submissions on the merits of the questions in dispute.

[11] On July 16, 2003, ALPA filed its own application for reconsideration of the Board's oral decision of June 26, 2003 and Decision no. 236. A reconsideration panel issued a decision on October 7, 2003 (see *Air Canada*, October 7, 2003 (CIRB LD 925)) and remitted the matter to the limited review process established in Decision no. 236.

[12] The undersigned Vice-Chairperson held a case management conference with parties' counsel on November 27, 2003, to determine the questions to be dealt with under the so-called limited review. She thereafter wrote to the parties, stating that the review would first consider the matter of the finality of the Keller award, based on the terms of the arbitration protocol (which could dispose of the entire matter), before addressing whether or not the Keller award had been decided within the parameter of the principles set out in Decision no. 183. It is at this point that the parties agreed that the Board should decide the issue of the finality of the Keller award based on written submissions.

[13] These reasons are therefore directed at deciding whether the Keller protocol prevents the Board from reviewing the Keller award or limits its ability to do so.

II - Parties' Submissions

A - ACPA

[14] ACPA submits that the Board's present review is not "some fresh reconsideration," but rather the completion of a process that started three years ago. It submits that the process for integrating pilot seniority lists forms part of the parties' agreement under section 18.1(2) of the *Code*, enshrined in a Board order that is still in effect. It argues that this is a continuous process started by the Mitchnick award, which is yet incomplete, and further, that the Board did not overturn the Mitchnick award but only ordered that it be changed to bring it in line with the principles of Decision no. 183. Thus the Keller panel's task was to enunciate

(la décision orale, les motifs écrits et les directives), le Conseil exhortait les parties de négocier une entente sur l'intégration des listes d'ancienneté, tout en affirmant qu'il était disposé à effectuer un «examen limité» de la sentence Keller. Le Conseil a ordonné à l'APAC et à l'ALPA de présenter des observations complètes, notamment sur le bien-fondé des questions en litige.

[11] Le 16 juillet 2003, l'ALPA a présenté sa propre demande de réexamen de la décision orale du 26 juin 2003 et de la décision n° 236. Un banc de révision a rendu une décision le 7 octobre 2003 (voir *Air Canada*, 7 octobre 2003 (CCRI LD 925)) renvoyant l'affaire au processus d'examen limité établi dans la décision n° 236.

[12] La Vice-présidente soussignée a tenu une conférence de gestion de l'affaire avec les procureurs des parties le 27 novembre 2003 afin de cerner les questions à trancher dans le cadre de l'examen dit limité. Elle a par la suite écrit aux parties pour les informer que l'examen porterait d'abord sur la question du caractère définitif de la sentence Keller compte tenu des modalités du protocole d'arbitrage (ce qui pourrait régler l'affaire dans son ensemble), puis sur la question de savoir si la sentence Keller respectait ou non les paramètres des principes énoncés dans la décision n° 183. C'est à ce moment-là que les parties ont convenu que le Conseil devrait trancher la question du caractère définitif de la sentence Keller en se fondant sur des observations écrites.

[13] Les présents motifs portent par conséquent sur la question de savoir si le protocole Keller empêche le Conseil d'examiner la sentence Keller ou encore s'il restreint sa compétence à cet égard.

II - Observations des parties

A - APAC

[14] L'APAC soutient que le présent examen par le Conseil ne constitue pas un «nouveau réexamen», mais plutôt l'achèvement d'un processus entrepris il y a trois ans. Elle fait valoir également que le processus d'intégration des listes d'ancienneté des pilotes fait partie de l'entente conclue par les parties aux termes du paragraphe 18.1(2) du *Code*, et consacrée dans une ordonnance du Conseil qui demeure valide. Elle affirme qu'il s'agit d'un processus continu amorcé par la sentence Mitchnick et qui demeure incomplet; de plus, le Conseil n'a pas renversé la sentence Mitchnick, mais plutôt ordonné que celle-ci soit modifiée afin d'être

those changes with the understanding that they would be reviewed by the Board for compliance. *Ergo*, ACPA's application is not a "reconsideration of a *de novo* interest arbitration" of the Keller award but part of the Board's reserved jurisdiction to assess the Keller award.

[15] ACPA argues that the Keller protocol only prohibits submissions on the "process" of the Keller panel. It argues that the Board should not allow the Keller award to "escape" rather than implement Decision no. 183.

[16] ACPA argues that the "identification of changes" to the Mitchnick award were to be done by another arbitration panel and that the Board maintained its jurisdiction over the result. Contrary to what ALPA states in its submissions, ACPA submits that arbitrator Keller accepted the job on the basis that his award would be reviewed by the Board for compliance with Decision no. 183 and that the parties not only signed the Keller protocol, but proceeded on this common understanding.

[17] ACPA states that when presented with the parties' agreement concerning the Keller protocol, the Board appeared to accept that it was in accordance with the principles set out in Decision no. 183 and that it was reserving its jurisdiction as set out in that decision. This, ACPA says, is evidence of the Board's intention not to loose its overseeing role.

[18] ACPA admits that the Keller panel required the parties to make submissions on their understanding of the principles of Decision no. 183 and to defend their positions with respect to compliance with these principles. ACPA submits that arbitrator Keller stated to the parties that "he knew the panel's award would have to withstand review by the Board."

[19] ACPA contends that the "dearth" of reasons in the award is in itself a violation of Decision no. 183, as the principles of seniority integration in Decision no. 183 are principles of public policy objectives, and the Keller protocol does not prevent such a review. ACPA also

conforme aux principes énoncés dans la décision n° 183. Ainsi, le banc Keller avait pour tâche de préciser ces modifications, étant entendu que celles-ci seraient examinées par le Conseil pour en assurer la conformité. Par conséquent, la demande de l'APAC ne vise pas «un réexamen d'un nouvel arbitrage de différend» de la sentence Keller; elle relève plutôt de la compétence que le Conseil s'est réservée pour évaluer la sentence Keller.

[15] L'APAC prétend que le protocole Keller interdit seulement toute observation relative au «processus» suivi par le banc Keller. Elle fait valoir que le Conseil ne devrait pas permettre que la sentence Keller puisse «échapper» à la décision n° 183 plutôt que d'en assurer l'exécution.

[16] L'APAC soutient que la «détermination des modifications à apporter» à la sentence Mitchnick devait être confiée à un autre banc d'arbitrage, et que le Conseil s'est réservé compétence à l'égard de l'issue. Contrairement à ce que l'ALPA affirme dans ses observations, l'APAC soutient que l'arbitre Keller a accepté le mandat sachant que sa sentence serait examinée par le Conseil pour en assurer la conformité avec la décision n° 183, et que les parties ont non seulement signé le protocole Keller, mais qu'elles ont agi sur la base de cette interprétation commune.

[17] L'APAC affirme que, au moment de prendre connaissance de l'entente des parties concernant le protocole Keller, le Conseil a paru accepter que celui-ci était conforme aux principes énoncés dans la décision n° 183 et qu'il demeurait saisi de l'affaire, tel qu'indiqué dans cette décision. C'est là la preuve, soutient l'APAC, que le Conseil avait l'intention de garder son rôle de surveillance.

[18] L'APAC admet que le banc Keller a exigé que les parties présentent des observations sur la manière dont elles interprétaient les principes énoncés dans la décision n° 183 et qu'elles défendent leur position sur le respect de ces principes. L'APAC prétend que l'arbitre Keller a déclaré aux parties qu'il «savait que la sentence du banc devrait passer le test de l'examen par le Conseil» (traduction).

[19] L'APAC fait valoir que la pénurie de motifs dans la sentence est en soi un manquement à la décision n° 183, puisque les principes d'intégration des listes d'ancienneté énoncés dans la décision n° 183 sont des principes qui relèvent d'objectifs d'intérêt public, et le

makes the argument that original Air Canada pilots' rights supersede any subsequent protocol:

> 136. The original Air Canada pilots have the right to a final seniority solution in accordance with the binding, agreed process that was begun in 2000. It is submitted that they have that right regardless of the working of any subsequent protocol. Such a result will be impossible if the Board is left to struggle with the Keller award on its face.

[20] In summary, ACPA submits that the Keller protocol implies a condition that the Keller award will comply with Board orders and that Decision no. 183 must govern the final solution.

B - ALPA

[21] ALPA takes the position that the protocol is a section 18.1(2) agreement of the parties under the *Code*, and by the Board, the purpose of which is to conclusively resolve the seniority dispute and all matters arising from Decision no. 183. In the Keller protocol, the parties have expressed their wishes that the Board not participate in the seniority integration process so far as legally possible.

[22] ALPA states that arbitrator Keller assisted the parties by mediating the protocol that gave rise to his jurisdiction and required as a condition of accepting his appointment that the result be considered final and binding and that parties commit to not pursuing any further Board proceedings concerning the dispute. Furthermore, the Board approved the protocol.

[23] ALPA submits that in the Keller protocol, the parties turned their minds specifically to the task of drafting a process that was markedly different from the Mitchnick protocol in at least two respects. First, the Mitchnick protocol provided for a reconsideration process, which is absent from the Keller protocol. Second, an order of the Board incorporating the Mitchnick award was a condition precedent of the implementation of the Mitchnick award, whereas the Keller protocol contains no such condition.

protocole Keller ne ferme pas la porte à un tel examen. L'APAC fait valoir également que les droits des premiers pilotes d'Air Canada l'emportent sur tout protocole subséquent:

> 136. Les premiers pilotes d'Air Canada ont le droit d'obtenir, sur la question de l'ancienneté, un règlement définitf qui est conforme au processus obligatoire et convenu qui a été entrepris en 2000. Nous faisons valoir que ce droit demeure, sans égard à l'application de tout protocole subséquent. Un tel résultat sera impossible si le Conseil doit se débattre avec la sentence de l'arbitre Keller telle qu'elle a été formulée.
>
> (traduction)

[20] En résumé, l'APAC soutient que le protocole Keller suppose l'existence d'une condition, à savoir que la sentence Keller devra être conforme aux ordonnances rendues par le Conseil, et que la solution définitive doit être assujettie à la décision nº 183.

B - ALPA

[21] L'ALPA soutient que le protocole est une entente visée au paragraphe 18.1(2) que les parties ont conclue en vertu du *Code* et à la demande du Conseil, dont l'objet est de régler définitivement le différend sur l'ancienneté et toutes les questions découlant de la décision nº 183. Dans le protocole Keller, les parties ont exprimé le souhait que le Conseil s'abstienne de participer au processus d'intégration des listes d'ancienneté dans la mesure où la loi lui permet de le faire.

[22] L'ALPA affirme que l'arbitre Keller a aidé les parties en soumettant à la médiation le protocole qui lui conférait compétence, et qu'il a déclaré qu'il acceptait sa nomination à condition que le résultat soit jugé définitif et exécutoire et que les parties s'engagent à n'instituer aucune autre instance devant le Conseil sur ce différend. En outre, le Conseil a approuvé le protocole.

[23] L'ALPA soutient que, dans le protocole Keller, les parties ont porté leur attention expressément sur l'élaboration d'un processus qui était profondément différent du protocole Mitchnick à deux égards au moins. D'une part, le protocole Mitchnick prévoyait un processus de réexamen qui ne se retrouve pas dans le protocole Keller. D'autre part, une ordonnance du Conseil intégrant la sentence de l'arbitre Mitchnick était une condition préalable à la mise à exécution de cette sentence, alors que le protocole Keller ne contient aucune condition du genre.

[24] ALPA submits that it relies on the plain language of the Keller protocol in support of its position that the Keller award is not reviewable by the Board. It asks that the Board accord the highest degree of deference and give effect to the parties' agreement that their rights would be limited to the courts through judicial review.

III - Analysis and Decision

[25] For the reasons that follow, the Board has concluded that the arbitration protocol signed by the parties on February 22, 2003 excludes any review by the Board of the Keller award, except to enforce its terms, if necessary.

[26] The arbitration protocol is reproduced in its entirety below:

CIRB FILE NO. 22220-C

MEMORANDUM OF AGREEMENT

WHEREAS the CIRB, in its Decision No. 183, overturned the Mitchnick seniority award and ordered the parties to seek a new seniority solution;

AND WHEREAS ALPA and ACPA have commenced proceedings to judicially review, respectively, the CIRB's decision to adopt, and its subsequent decision to set aside, the Mitchnick award;

AND WHEREAS the parties seek a final and binding resolution of the seniority dispute.

THE UNDERSIGNED PARTIES HEREBY AGREE AS FOLLOWS:

Composition of Panel

1. Brian Keller will act as the Chair of a tripartite mediation/arbitration panel (the "panel") subject to paragraphs 10, 11 and 12 below.

2. ACPA and ALPA will each nominate a person (a "nominee") to serve with Mr. Keller on that panel. The nominations will be addressed to Mr. Keller by no later than 5 p.m. on January 10, 2003. Mr. Keller will advise the parties of the composition of the panel when he has received both nominations.

3. If a nominee should become incapacitated prior to the final resolution of this matter, the parties shall receive directions from Mr. Keller. If Mr. Keller should be incapacitated prior to the final resolution of this matter, and the parties cannot agree on a solution, the parties shall receive directions from the CIRB.

[24] L'ALPA invoque le libellé clair du protocole Keller à l'appui de sa position selon laquelle la sentence de l'arbitre Keller ne peut être examinée par le Conseil. Elle demande au Conseil de faire preuve de la plus grande retenue et de respecter l'entente des parties, selon laquelle ces dernières n'avaient pour droit que celui de présenter une demande de contrôle judiciaire devant les tribunaux.

III - Analyse et décision

[25] Pour les motifs qui suivent, le Conseil en est arrivé à la conclusion que le protocole d'arbitrage signé par les parties le 22 février 2003 exclut tout examen par le Conseil de la sentence de l'arbitre Keller, si ce n'est pour en faire respecter les modalités s'il y a lieu.

[26] Le protocole d'arbitrage est reproduit dans son intégralité ci-après:

DOSSIER N° 22220-C DU CCRI

PROTOCOLE D'ENTENTE

ATTENDU QUE, dans sa décision n° 183, le Conseil a renversé la sentence rendue par l'arbitre Mitchnick sur l'ancienneté et ordonné aux parties de tenter d'en arriver à une nouvelle solution à cet égard;

ATTENDU QUE l'ALPA et l'APAC ont institué une demande en contrôle judiciaire, d'une part, de la décision du CCRI d'adopter la sentence de l'arbitre Mitchnick et, d'autre part, de sa décision subséquente de renverser celle-ci;

ET ATTENDU QUE les parties souhaitent obtenir un règlement définitif et exécutoire du différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté.

LES PARTIES SOUSSIGNÉES CONVIENNENT PAR LES PRÉSENTES DE CE QUI SUIT:

Composition du banc

1. Brian Keller agira à titre de président d'un banc tripartite de médiation/d'arbitrage (le banc), sous réserve des paragraphes 10, 11 et 12 ci-après.

2. L'APAC et l'ALPA nommeront chacune une personne (un représentant) qui siégera avec M. Keller à ce banc. La sélection de ces représentants sera soumise à M. Keller au plus tard le 10 janvier 2003 à 17 h. M. Keller informera les parties de la composition du banc lorsqu'il aura reçu les deux sélections.

3. Si un représentant devient inapte avant le règlement définitif de la présente affaire, les parties recevront des directives de M. Keller. Si ce dernier devient inapte avant le règlement définitif de la présente affaire et que les parties ne peuvent s'entendre sur une solution, le CCRI leur donnera des directives.

Powers of Panel

4. The panel will determine a mediation/arbitration hearing schedule and its own process after consultation with the parties. The panel shall have all the powers that the CIRB would itself have in merging seniority lists under the *Canada Labour Code* other than the power to amend Decision No. 183 itself. Mr. Keller shall have the right to exercise all of these powers, acting alone, prior to constitution of the tripartite panel if and when he deems it appropriate to do so.

5. Air Canada shall provide both ALPA and ACPA on an equal basis in a timely fashion with any available data or material which is arguably relevant to the issues arising in the mediation/arbitration. Any disputes in this regard will be referred to the panel.

6. The parties, if they so choose, may raise concerns about the validity of each other's proposals with the panel. Such concerns, including those raised in relation to Letter Decision No. 754, will not be addressed by the CIRB.

7. ALPA will not seek any intervention by the CIRB or the panel concerning the role of ACPA staff in the seniority proceedings; that is, Issue 1 identified in CIRB Letter Decision No. 754.

8. The parties further agree that they will not pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request for reconsideration of the panel's decision(s). The parties also agree that they will take no position before the Board on the process before the panel, other than they have entered into the process; and that, provided decision No. 183 is not set aside, they have agreed to be bound by the seniority list resulting from the panel's decision. The parties do not waive any statutory recourse to the CIRB with respect to any matter the panel finds it does not have jurisdiction to decide, or to enforce the panel's decision(s).

9. Subject only to the judicial review rights of the parties described in paragraphs 10, 11 and 12 below, the decision(s) of the panel will be for all purposes final and binding on the parties and the seniority list resulting from the decision(s) will be the seniority list that shall be implemented by the parties. A decision made by a majority of the members of the panel or, where there is no majority, by Mr. Keller, is a decision of the panel.

Judicial Review Rights Unaffected

10. It is understood that this mediation/arbitration is entered without prejudice to the right of ACPA and ALPA to pursue their respective existing applications for judicial review and any remedies therefrom. Depending on the outcome of such judicial review proceedings, such rights may include, *inter alia*, the adjournment or discontinuance of proceedings before the panel; participation in further CIRB proceedings should the Court remit the matter back to the CIRB; and the right to seek to set aside any new seniority arrangement that results from Decision No. 183.

Pouvoirs du banc

4. Le banc établira un calendrier d'audiences d'arbitrage ou de séances de médiation et son propre processus après consultation avec les parties. Le banc a tous les pouvoirs que le CCRI détiendrait pour fusionner les listes d'ancienneté sous le régime du *Code canadien du travail*, exception faite du pouvoir de modifier la décision n° 183 elle-même. M. Keller a le droit d'exercer tous ces pouvoirs seul avant l'établissement du banc tripartite, s'il juge approprié de le faire.

5. Air Canada remettra à l'ALPA et à l'APAC en toute égalité et en temps utile tous les renseignements ou documents disponibles dont il est permis de penser qu'ils sont pertinents relativement aux questions découlant de la médiation/l'arbitrage. Tout différend à cet égard sera renvoyé au banc.

6. Si elles le souhaitent, les parties peuvent présenter au banc des questions sur la validité des propositions de la partie opposée. Ces questions, y compris celles qui sont soulevées relativement à la décision-lettre n° 754, ne seront pas abordées par le CCRI.

7. L'ALPA ne demandera ni au CCRI ni au banc d'intervenir au sujet du rôle du personnel de l'ALPA dans le cadre de l'instance portant sur les listes d'ancienneté; à savoir la question 1 énoncée dans la décision-lettre du CCRI n° 754.

8. Les parties s'engagent également à n'instituer devant le Conseil aucune instance portant sur le différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté et, notamment, à ne présenter aucune demande de réexamen de la ou des sentences du banc. Les parties s'engagent également à ne faire valoir devant le Conseil aucune opinion sur le processus qui se déroule devant le banc, si ce n'est pour affirmer qu'elles se sont engagées dans ce processus; et que, à condition que la décision n° 183 ne soit pas renversée, elles conviennent être liées par la liste d'ancienneté qui sera établie par le banc. Les parties ne renoncent à aucun recours d'origine législative devant le CCRI concernant toute question que le banc juge ne pas avoir compétence pour trancher, ou pour faire mettre à exécution la ou les sentences du banc.

9. Sous réserve uniquement des droits des parties à un contrôle judiciaire décrits aux paragraphes 10, 11 et 12 ci-dessous, la ou les sentences du banc seront à toutes fins utiles définitives et exécutoires à l'égard des parties, et la liste d'ancienneté qui résultera de la ou des sentences sera celle que les parties mettront en application. Une sentence rendue par une majorité des membres du banc ou, lorsqu'il n'y a pas de majorité, par M. Keller, est une sentence du banc.

Maintien du droit à un contrôle judiciaire

10. Il est entendu que ce processus de médiation/d'arbitrage est entrepris sans qu'il ne soit porté atteinte au droit de l'APAC et de l'ALPA de donner suite à leurs demandes respectives en contrôle judiciaire et à toute mesure de redressement en découlant. Selon l'issue de telles instances en contrôle judiciaire, ce droit peut inclure notamment l'ajournement ou l'abandon de l'instance devant le banc, la participation à d'autres instances devant le CCRI si la Cour renvoie l'affaire au CCRI et le droit de demander l'annulation de toute entente nouvelle sur l'ancienneté découlant de la décision n° 183.

11. Solely due to Arbitrator Mitchnick's unavailability in the coming months, ACPA has agreed that it will not pursue the question of his reappointment under the current Decision No. 183. ACPA reserves the right to seek his reappointment should Decision No. 183 be quashed in whole or in part. Should ACPA seek the reappointment of Arbitrator Mitchnick, ALPA reserves all of its objections to that reappointment and, in this regard, all rights to further submissions in 'phase three' of the reconsideration process before the CIRB.

12. It is also agreed that the parties reserve any rights they may have to seek judicial review of the panel's decisions.

Costs of Panel

13. Air Canada, ACPA and ALPA will each pay one-third of the fees and disbursements of Chair Keller. ACPA and ALPA will each pay the fees and disbursements of its own nominee.

(s) Captain Andy Wilson for
Air Canada Pilots Association

(s) Air Line Pilots Association

(s) Andrew Tomari
Air Canada

Dated: February 22, 2003

11. En raison uniquement de l'indisponibilité de l'arbitre Mitchnick au cours des mois à venir, l'APAC s'est engagée à ne pas soulever la question du renouvellement de son mandat aux termes de la décision n° 183 actuelle. L'APAC se réserve le droit de demander le renouvellement de son mandat si la décision n° 183 est annulée en tout ou en partie. Si l'APAC demande un tel renouvellement, l'ALPA se réserve le droit de s'opposer à celui-ci et, à cet égard, celui de présenter des observations supplémentaires dans la «phase trois» du processus de réexamen soumis au CCRI.

12. Il est entendu également que les parties se réservent tous les droits qu'elles peuvent avoir de demander le contrôle judiciaire des sentences rendues par le banc.

Dépens du banc

13. Air Canada, l'APAC et l'ALPA paieront chacune le tiers des honoraires et débours du président Keller. L'APAC et l'ALPA paieront chacune les honoraires et débours de leur représentant respectif.

(s) Capitaine Andy Wilson pour
l'Association des pilotes d'Air Canada

(s) Association des pilotes des lignes aériennes

(s) Andrew Tomari
Air Canada

Fait le 22 février 2003

(traduction)

A - Nature of ACPA's Application

[27] ACPA has argued that its application for review of the Keller award is not "some fresh reconsideration," but part of a continuous process started by the Mitchnick award, which is yet incomplete.

[28] Section 18 of the *Code* contemplates the reconsideration of decisions, a provision which is to be read in conjunction with the provisions of section 44 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*. A reconsideration is based on three considerations:

- the existence of facts, that, had they been known before the decision, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;

- an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*;

- a failure to respect a principle of natural justice.

A - Nature de la demande de l'APAC

[27] L'APAC a fait valoir que sa demande d'examen de la sentence Keller ne vise pas un «nouveau réexamen» de cette sentence, et que sa demande s'inscrit plutôt dans le cadre du processus continu amorcé par la sentence Mitchnick et qui demeure incomplet.

[28] L'article 18 du *Code* prévoit le réexamen des décisions; cette disposition doit être interprétée conjointement avec les dispositions de l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*. Le réexamen repose sur trois critères:

- l'existence de faits qui, s'ils avaient été connus avant que la décision soit rendue, auraient vraisemblablement amené le Conseil à en arriver à une conclusion différente;

- une erreur de droit ou de principe qui remet en question l'interprétation du *Code*;

- le non-respect d'un principe de justice naturelle.

[29] Inherent to the Board's reserve of jurisdiction, once a decision is issued, there also exists the authority to address the issues the parties have been unable to resolve by themselves, including the enforcement of remedies.

[30] In its application, ACPA is asking the Board to extend the meaning of a review well beyond the reserve of jurisdiction inherent to the usual decision-making process.

[31] There is no provision in the *Code* for the parties to create their own review process. Furthermore, to provide automatic reconsideration of an arbitration panel's decision would be contrary to the intent of section 16(*l*.1), which provides that the Board may defer deciding any matter that could be **resolved** by arbitration or an alternate method of resolution. Indeed, what would be the point or efficacy of referring a matter to a private process if the ensuing decision was nonetheless reviewable by the Board?

[32] In the present matter, at the request of the parties, and under terms set by the parties themselves, the Board deferred deciding the matter of seniority integration to the Keller panel. The Board further accepted that the Keller panel had all the powers of the Board itself in coming to its decision.

[33] As the referral to an arbitration process was made at the behest of the parties and under conditions dictated by them, this panel takes the view that a "limited review" of the Keller award must also include a review of the arbitration protocol itself.

B - Interpretation of the Keller Protocol

[34] The Keller protocol is not a complex agreement. Indeed, its purpose and the intention of the parties are clear.

[35] In the final "WHEREAS," the parties state that they are seeking a **final and binding resolution** of the seniority dispute. The parties' intention of entering into a final and binding process is also reflected in clause 3 of the protocol, where they have provided for a resolution process should panel members become incapacitated prior to the final resolution of the arbitration process. The parties agree to receive

[29] Le pouvoir du Conseil de demeurer saisi d'une affaire, même une fois qu'une décision est rendue, suppose également le pouvoir d'aborder des questions que les parties ont été incapables de régler elles-mêmes, dont celle de la mise à exécution des mesures de redressement.

[30] Dans sa demande, l'APAC prie le Conseil de donner à l'examen un sens qui est beaucoup plus large que le maintien de la compétence qui est inhérent au processus décisionnel habituel.

[31] Aucune disposition du *Code* ne permet aux parties de créer leur propre processus d'examen. De plus, prévoir le réexamen automatique de la sentence d'un banc d'arbitrage serait contraire à l'esprit de l'alinéa 16*l*.1), qui confère au Conseil le pouvoir de reporter à plus tard sa décision sur une question lorsqu'il estime qu'elle pourrait être **réglée** par arbitrage ou par tout autre mode de règlement. En réalité, à quoi servirait-il de renvoyer une affaire à un processus privé si la décision en découlant était néanmoins susceptible d'examen par le Conseil?

[32] Dans la présente affaire, à la demande des parties et suivant les modalités qu'elles ont elles-mêmes établies, le Conseil a confié au banc Keller la tâche de rendre une décision sur la question de l'intégration des listes d'ancienneté. Il a admis également que le banc Keller détenait tous les pouvoirs du Conseil lui-même pour en arriver à une décision.

[33] Le renvoi à un processus d'arbitrage ayant été fait à la demande des parties et suivant les conditions qu'elles-mêmes avaient établies, le présent banc est d'avis qu'un «examen limité» de la sentence Keller doit également inclure l'examen du protocole d'arbitrage lui-même.

B - Interprétation du protocole Keller

[34] Le protocole Keller n'est pas une entente complexe. En fait, son objet et l'intention des parties sont clairs.

[35] Dans le dernier «ATTENDU QUE», les parties affirment qu'elles souhaitent obtenir un **règlement définitif et exécutoire** du différend portant sur les listes d'ancienneté. L'intention des parties de s'engager dans un processus définitif et exécutoire est exprimée également à la clause 3 du protocole, où les parties ont prévu un processus de règlement si des membres du banc deviennent inaptes avant le règlement définitif du

direction from the Board only where they are unable to agree on a solution.

[36] In clause 4 of the protocol, the parties stipulate that the panel shall have all the powers that the CIRB would itself have in merging seniority lists under the *Code* other than to amend Decision no. 183 itself - which contains the principles for decision under the *Code*.

[37] Under section 16 of the *Code*, the Board has a series of powers that apply to the adjudication process, namely:

- 16(a), to summon witnesses, to require them to give testimony and to require the production of documents;

- 16(a.1) and (a.2), to order pre-hearing conferences and how they will be held;

- 16(c), to receive and accept evidence, which in its discretion it sees fit, even though such evidence may not be admissible in a court of law;

- 16(f.1), to compel the production of relevant documents;

- 16(l), to adjourn or postpone proceedings;

- 16(n), to permit the amendment of documents;

[38] Section 20(1) provides the power to render interim decisions.

[39] It is therefore reasonable to conclude that within this clause of the protocol, the parties have clothed the panel, and Mr. Keller in particular, with all the necessary powers to be able to decide the matter put before him. Moreover, these powers are similar, if not identical to the powers of arbitrators under provincial labour codes. Mr. Keller's final authority to decide is further confirmed in the last sentence of clause 4, which states that "Mr. Keller shall have the right to exercise all of these powers, acting alone, prior to [the] constitution of the tripartite panel if and when he deems it appropriate to do so."

processus d'arbitrage. En outre, les parties ont accepté de recevoir des directives du Conseil dans les seuls cas où elles ne peuvent s'entendre sur une solution.

[36] À la clause 4 du protocole, les parties stipulent que le banc a tous les pouvoirs que le CCRI détiendrait lui-même pour fusionner les listes d'ancienneté sous le régime du *Code*, exception faite du pouvoir de modifier la décision n° 183 elle-même - qui contient les principes qui sous-tendent toute décision rendue en vertu du *Code*.

[37] Aux termes de l'article 16 du *Code*, le Conseil détient une série de pouvoirs qu'il peut appliquer à l'égard du processus d'arbitrage, notamment:

- 16a), le pouvoir de convoquer des témoins et de les contraindre à déposer sous serment et à produire des documents;

- 16a.1) et a.2), le pouvoir d'ordonner la tenue de conférences préparatoires et d'en fixer les modalités;

- 16c), le pouvoir d'accepter sous serment tous témoignages qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

- 16f.1), le pouvoir d'obliger toute personne à produire les documents pertinents;

- 16l), le pouvoir de suspendre ou de remettre la procédure à tout moment;

- 16n), le pouvoir de permettre la modification de tout document produit.

[38] Le paragraphe 20(1) confère au Conseil le pouvoir de rendre des décisions partielles.

[39] Il est par conséquent raisonnable de conclure qu'au sens de cette clause du protocole, les parties ont confié au banc, et plus particulièrement à M. Keller, tous les pouvoirs dont il avait besoin pour trancher l'affaire dont il était saisi. En outre, ces pouvoirs sont semblables, voire identiques aux pouvoirs que les arbitres détiennent sous le régime des lois sur les relations du travail provinciales. Le pouvoir de M. Keller de trancher l'affaire définitivement est aussi confirmé dans la dernière partie de la clause 4, qui prévoit que «M. Keller a le droit d'exercer tous ces pouvoirs seul avant l'établissement du banc tripartite, s'il juge approprié de le faire».

[40] The parties' intention to exclude the Board's intervention is also seen in clause 6 of the protocol, which states: "The parties,... may raise concerns about the validity of each other's proposals with the panel. Such concerns, including those raised in relation to Letter Decision no. 754, **will not be addressed by the CIRB**" (emphasis added).

[41] Again in clause 7, it is clearly stated: "ALPA will not seek any intervention by the CIRB or the panel concerning the role of ACPA staff in the seniority proceedings; that is, Issue 1 identified in CIRB Letter Decision No. 754."

[42] Clause 8 is particularly telling. The parties first agree not to pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute: "The parties further agree that **they will not pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request for reconsideration of the panel's decision(s)**" (emphasis added). They then state that "they will take no position before the Board on the process before the panel." They also undertake "**to be bound by the seniority list resulting from the panel's decision**" (emphasis added). The panel's authority is bounded by only two provisos. The first concerns matters that may come up within the arbitration process that the panel has no authority to decide; no such issue has been referred to the Board or even alluded to. The second is now moot and deals with the potential consequences of Decision no. 183 being set aside; as we now know, the decision was upheld by the Federal Court of Appeal.

[43] Clause 9 further confirms the parties' intention to exclude any review of the Keller award by the Board. The parties state that excluding any judicial review right with respect to Decision no. 183 (which as explained earlier is now moot), "**the decision(s) of the panel will be for all purposes final and binding on the parties and the seniority list resulting from the decision(s) will be the seniority list that shall be implemented by the parties**" (emphasis added). The last sentence of this clause provides that in the case where there is no majority decision, Mr. Keller's award "is a decision of

[40] L'intention des parties d'exclure l'intervention du Conseil se confirme également à la clause 6 du protocole, où l'on peut lire que «les parties peuvent présenter au banc des questions sur la validité des propositions de la partie opposée. Ces questions, y compris celles qui sont soulevées relativement à la décision-lettre n° 754, **ne seront pas abordées par le CCRI**» (c'est nous qui soulignons).

[41] De même, la clause 7 prévoit expressément que «[l]'ALPA ne demandera ni au CCRI ni au banc d'intervenir au sujet du rôle du personnel de l'ALPA dans le cadre de l'instance portant sur les listes d'ancienneté; à savoir la question 1 énoncée dans la décision-lettre du CCRI n° 754».

[42] La clause 8 est particulièrement révélatrice. Les parties s'engagent dans un premier temps à n'instituer devant le Conseil aucune instance portant sur le différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté: «Les parties s'engagent également **à n'instituer devant le Conseil aucune instance portant sur le différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté et, notamment, à ne présenter aucune demande de réexamen de la ou des sentences du banc**» (traduction; c'est nous qui soulignons). Dans un deuxième temps, elles s'engagent «à ne faire valoir devant le Conseil aucune opinion sur le processus qui se déroule devant le banc». Enfin, elles conviennent «**être liées par la liste d'ancienneté qui sera établie par le banc**» (traduction; c'est nous qui soulignons). Le pouvoir du banc n'est assujetti qu'à deux réserves. La première concerne les questions qui peuvent se poser dans le cadre du processus d'arbitrage et que le banc n'a pas le pouvoir de trancher; aucune question de cette nature n'a été renvoyée au Conseil, ni même mentionnée. La deuxième est maintenant sans objet, puisqu'elle porte sur les conséquences possibles de l'annulation de la décision n° 183; or, comme nous le savons maintenant, cette décision a été confirmée par la Cour d'appel fédérale.

[43] La clause 9 confirme aussi l'intention des parties d'exclure tout examen de la sentence Keller par le Conseil. Les parties y affirment qu'à l'exception de tout droit à un contrôle judiciaire de la décision n° 183 (qui, ainsi qu'il a été expliqué précédemment, est maintenant sans objet), «**la ou les sentences du banc seront à toutes fins utiles définitives et exécutoires à l'égard des parties, et la liste d'ancienneté qui résultera de la ou des sentences sera celle que les parties mettront en application**» (c'est nous qui soulignons). La dernière partie de cette clause prévoit que, dans les

the panel." Note here that the parties do not refer this back to the Board or to any other decision maker. Mr. Keller's award is the final award to be implemented.

[44] The latter part of the agreement provides that judicial review rights are unaffected. Finally, clause 12 is specific that the parties reserve any rights "**to seek judicial review of the panel's decisions**" (emphasis added). The judicial review of the panel's decision does not equate with a reserve of jurisdiction or reconsideration by the Board under section 18 of the *Code*.

[45] A comparison of the Mitchnick and Keller protocols is most helpful when trying to understand the parties' frame of mind when they concluded the Keller protocol.

MITCHNICK PROTOCOL	KELLER PROTOCOL
3(b)The arbitrator shall integrate the seniority lists based on such principles as he finds applicable to a bargaining unit consolidation triggered by a single employer declaration under the *Code*.	WHEREAS the CIRB, in its Decision No. 183, overturned the Mitchnick seniority award and ordered the parties to seek a new seniority solution; ... 4. ... The panel shall have all the powers that the CIRB would itself have in merging seniority lists under the *Canada Labour Code* **other than the power to amend Decision No. 183 itself**.
3(g) The arbitrator shall have all the powers that the Board would itself have in merging seniority lists under the *Code*.	4. ... The panel shall have all the powers that the CIRB would itself have in merging seniority lists under the *Canada Labour Code*...

cas où il n'y a pas de décision majoritaire, la sentence de M. Keller «est une sentence du banc». Il y a lieu de remarquer ici que les parties ne renvoient pas cette sentence au Conseil ou à un autre décideur. La sentence de M. Keller est la sentence définitive qui doit être mise à exécution.

[44] La dernière partie de l'entente prévoit que les droits à un contrôle judiciaire sont maintenus. Enfin, la clause 12 prévoit expressément que les parties se réservent tous les droits «**qu'elles peuvent avoir de demander le contrôle judiciaire des sentences du banc**» (c'est nous qui soulignons). Le contrôle judiciaire de la sentence du banc n'équivaut pas à un maintien de la compétence ni à un réexamen par le Conseil aux termes de l'article 18 du *Code*.

[45] Il est fort utile de comparer le protocole Mitchnick et le protocole Keller pour mieux comprendre quel était l'état d'esprit des parties lorsqu'elles ont conclu le protocole Keller.

PROTOCOLE MITCHNICK	PROTOCOLE KELLER
3b) L'arbitre doit intégrer les listes d'ancienneté en s'appuyant sur les principes qu'il juge applicables au regroupement d'unités de négociation à la suite d'une déclaration d'employeur unique en vertu du *Code*.	ATTENDU QUE, dans sa décision n° 183, le Conseil a renversé la sentence rendue par l'arbitre Mitchnick sur l'ancienneté et ordonné aux parties de tenter d'en arriver à une nouvelle solution à cet égard; ... 4. ... Le banc a tous les pouvoirs que le CCRI détiendrait pour fusionner les listes d'ancienneté sous le régime du *Code canadien du travail*, **exception faite du pouvoir de modifier la décision n° 183 elle-même**.
3g) L'arbitre est investi de tous les pouvoirs du Conseil aux fins de l'intégration des listes d'ancienneté en application du *Code*.	4. ... Le banc a tous les pouvoirs que le CCRI détiendrait pour fusionner les listes d'ancienneté sous le régime du *Code canadien du travail*...

3(c) The parties are **free to make whatever submissions they wish as to what the applicable principles may be**.	6. The parties, if they so choose, **may raise concerns about the validity of each other's proposals** with the panel. **Such concerns**, including those raised in relation to Letter Decision No. 754, **will not be addressed by the CIRB**.
3(j) **Except as provided in the next paragraph** the award(s) of the arbitrator **shall be final and binding** on ACPA, ALPA, Air Canada, CAIL and the pilots of Air Canada and CAIL;	AND WHEREAS the parties **seek a final and binding resolution** of the seniority dispute. ... 9. **Subject only to the judicial review** rights of the parties described in paragraphs 10, 11 and 12 below, the decision(s) of the panel **will be for all purposes final and binding on the parties** and the seniority list resulting from the decision(s) will be the seniority list that shall be implemented by the parties. A decision made by a majority of the members of the panel or, where there is no majority, by Mr. Keller, is a decision of the panel.
3(k) The award(s) of the arbitrator shall be incorporated into Board order(s) issued under Subsection 18.1(2) of the *Code*, in order to implement the within agreement of the parties. Such orders shall be final orders of the Board, **subject only to reconsideration by the Board** and/or judicial review under the *Federal Court Act*.	8. The parties further agree that **they will not pursue any Board proceedings relating to the seniority dispute, including initiating any request for reconsideration** of the panel's decision(s). ... ... 12. It is also agreed that the parties **reserve any rights** they may have **to seek judicial review of the panel's decisions**.

(emphasis added)

3c) Les parties **peuvent présenter les observations de leur choix sur la question des principes applicables.**	6. Si elles le souhaitent, **les parties peuvent présenter au banc des questions sur la validité des propositions de la partie opposée**. Ces questions, y compris celles qui sont soulevées relativement à la décision-lettre nº 754, **ne seront pas abordées par le CCRI**.
3j) **Sous réserve des modalités énoncées au paragraphe suivant**, la ou les sentences de l'arbitre **sont finales et exécutoires** pour l'APAC, l'ALPA, Air Canada, LACI et les pilotes d'Air Canada et des LACI.	ET ATTENDU QUE les parties **souhaitent obtenir un règlement définitif et exécutoire** du différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté. ... 9. **Sous réserve uniquement des droits des parties à un contrôle judiciaire** décrits aux paragraphes 10, 11 et 12 ci-dessous, la ou les sentences du banc **seront à toutes fins utiles définitives et exécutoires à l'égard des parties**, et la liste d'ancienneté qui résultera de la ou des sentences sera celle que les parties mettront en application. Une sentence rendue par une majorité des membres du banc ou, lorsqu'il n'y a pas de majorité, par M. Keller, est une sentence du banc.
3k) La ou les sentences de l'arbitre devront être incorporées dans la ou les ordonnances rendues par le Conseil sous le régime du paragraphe 18.1(2) du *Code* afin de mettre en oeuvre la présente entente des parties. Ces ordonnances du Conseil seront finales **et pourront uniquement faire l'objet d'un réexamen par le Conseil** ou d'un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*.	8. Les parties s'engagent également **à n'instituer devant le Conseil aucune instance portant sur le différend qui les oppose sur la question de l'ancienneté et, notamment, à ne présenter aucune demande de réexamen** de la ou des sentences du banc... ... 12. Il est entendu également que les parties **se réservent tous les droits** qu'elles peuvent avoir **de demander le contrôle judiciaire des sentences du banc**.

(c'est nous qui soulignons)

[46] For reasons that were explained by Mr. Lordon's panel in Decision no. 236, the Mitchnick award was to

[46] Pour les motifs qui ont été exposés par le banc présidé par M. Lordon dans la décison nº 236, la

be the subject of a Board order. The intent in seeking an order of the Board was to ensure that Mr. Mitchnick's award be considered in the same way as if the Board had decided on the integration of the pilot's seniority. This is a noticeable difference with the Keller protocol, which does not provide for the incorporation of the award into a Board order.

[47] The Board considers that comparison between the two protocols gives credence to ALPA's submission that when mediating the terms of the protocol with the parties, arbitrator Keller insisted that the result of the panel's award be final and binding and not the subject of Board review, rather than ACPA's position that he "initially expressed doubt that he would accept the appointment under conditions that involved any Board review of his decision." This would also be consistent with what Mr. Keller learned from the Mitchnick award.

C - Significance of the Parties' Agreement

[48] With respect to a common employer declaration under section 35 of the *Code*, the Board must, under section 18.1(2), provide the parties with the opportunity to come to an agreement before it decides on the issue of the units appropriate for collective bargaining:

> 18.1(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board
>
> (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and
>
> (b) may take any orders it considers appropriate to implement any agreement.

[49] The expression "to come to an agreement" must be given a broad meaning, that is, the final outcome of the bargaining unit must reflect the will of the parties. While an agreement would more commonly include negotiations or a mediated agreement, there is nothing to suggest that an agreement to have a third party resolve their differences is not an "agreement" as contemplated by the *Code*.

[50] In the Mitchnick protocol, the parties provided that the Mitchnick award would be subject to review

sentence Mitchnick devait faire l'objet d'une ordonnance du Conseil. On cherchait ainsi à faire en sorte que cette sentence soit considérée de la même façon que si le Conseil s'était prononcé sur l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes. Il s'agit d'une différence notable avec le protocole Keller, qui ne prévoit pas l'incorporation de la sentence arbitrale dans une ordonnance du Conseil.

[47] Le Conseil considère que la comparaison des deux protocoles donne foi à l'observation de l'ALPA selon laquelle, lorsqu'il a soumis à la médiation les modalités du protocole de concert avec les parties, l'arbitre Keller a insisté pour que la sentence du banc soit définitive et exécutoire et non pas susceptible d'être examinée par le Conseil, plutôt qu'à la position de l'APAC suivant laquelle il a, «au départ, indiqué qu'il n'avait pas l'intention d'accepter la nomination si sa sentence risquait d'être assujettie à un examen par le Conseil» (traduction). Cela irait dans le même sens que les leçons que M. Keller a tirées de la sentence de l'arbitre Mitchnick.

C - Importance de l'entente des parties

[48] Lorsqu'il s'agit d'une déclaration d'employeur unique prononcée en vertu de l'article 35 du *Code*, le Conseil doit, en application du paragraphe 18.1(2), accorder aux parties la possibilité d'en arriver à une entente avant de trancher la question des unités habiles à négocier collectivement:

> 18.1(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:
>
> a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;
>
> b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

[49] L'expression «de s'entendre» doit être interprétée de manière libérale, à savoir que la détermination définitive de l'unité de négociation doit exprimer la volonté des parties. Bien qu'une entente survienne habituellement après des négociations ou une médiation, rien n'indique qu'une entente prévoyant le règlement d'un différend par une tierce personne n'équivaut pas à «s'entendre» au sens du *Code*.

[50] Dans le protocole Mitchnick, les parties avaient prévu que la sentence Mitchnick serait assujettie à un

through the Board's reconsideration process and provided that the award would be part of the Board's order. In the Keller protocol, the parties deliberately excluded the revision of the Keller award through the Board's reconsideration process and further declined to include the Keller award as part of a Board order. Given the sophistication of the parties and the extensive proceedings in this matter, it is unlikely that this was an oversight. Furthermore, to the extent that the parties agreed to abide by the Keller award, it cannot be argued that having asked an arbitrator to dispose of what the parties could have asked the Board to decide can result in a breach of natural justice or of CIRB policy. The parties' position with respect to the binding nature of an arbitral award is also consistent with section 16(*l*.1) discussed earlier, which provides that the Board may defer deciding a matter where it considers that the matter could be resolved by arbitration.

[51] To further understand the parties' intention concerning the finality of the Keller award, it is useful to consider an exchange of correspondence between counsel for ACPA and the other parties regarding the Keller protocol. The email, which was sent on December 17, 2002, reads as follows:

> All:
>
> It appears that Air Canada and ALPA do not share my client's level of concern over the possible fall-out from our reports to the Board today. Accordingly, I am no longer attempting to set up a conference call this morning.
>
> In these circumstances, ACPA's agreement to the final version of the protocol (the one I distributed late on the afternoon of December 13) is subject to a condition. **The condition is that the Board accepts the process described in the protocol, and does not attempt to insert itself into the seniority dispute beyond reserving the "right" to review the final Keller award on its own motion and without input from the parties (the Board has already reserved that "right" in its letter dated December 5)**.
>
> **I fear that the Board may insist on being further involved** (for example, the Board could assert sole jurisdiction to interpret some of the principles in Decision 183). **ACPA does not wish to get caught in parallel proceedings before Mr. Keller and the Board. If the Board further inserts itself into the process, ACPA is reserving the right to discontinue the Keller arbitration**. Whether it would exercise that right might depend on whether any party considers itself bound to participate in the Board's process.

examen dans le cadre du processus de réexamen du Conseil, en plus d'indiquer que la sentence ferait partie de l'ordonnance du Conseil. Dans le protocole Keller, les parties ont délibérément exclu l'examen de la sentence Keller dans le cadre du processus de réexamen du Conseil en plus de refuser d'incorporer la sentence Keller dans une ordonnance du Conseil. Étant donné la vaste expérience des parties et la longueur des instances dans la présente affaire, il est peu probable qu'il s'agisse là d'une omission. De plus, dans la mesure où les parties ont convenu de respecter la sentence Keller, le fait d'avoir demandé à un arbitre de se prononcer sur ce que les parties auraient pu demander au Conseil de trancher ne peut entraîner un déni de justice naturelle ou un manquement à une politique du CCRI. Le point de vue des parties sur le caractère exécutoire d'une sentence arbitrale est aussi conforme à l'alinéa 16*l*.1), dont il a été fait mention, et qui prévoit que le Conseil peut reporter à plus tard sa décision sur une question, lorsqu'il estime qu'elle pourrait être réglée par arbitrage.

[51] Pour mieux comprendre l'intention des parties sur le caractère définitif de la sentence Keller, il est utile d'examiner une missive que l'avocat de l'APAC a adressée aux autres parties concernant le protocole Keller. Ce texe, envoyé par courrier électronique le 17 décembre 2002, se lit comme suit:

> À tous et à toutes,
>
> Il semble qu'Air Canada et l'ALPA ne partagent pas l'inquiétude de ma cliente sur les retombées possibles des rapports que nous présentons aujourd'hui au Conseil. Par conséquent, je mets un terme à toute tentative d'organiser une téléconférence ce matin.
>
> Dans ces circonstances, le consentement de l'APAC à la version définitive du protocole (celle que j'ai distribuée le 13 décembre en fin d'après-midi) vaut à une condition. **Le Conseil doit accepter le processus décrit dans le protocole et s'abstenir de s'ingérer dans le différend sur l'intégration des listes d'ancienneté, si ce n'est pour se réserver le «droit» d'examiner la sentence définitive Keller de son propre chef et sans l'intervention des parties (le Conseil s'est déjà réservé ce «droit» dans sa lettre du 5 décembre)**.
>
> **Je crains que le Conseil n'insiste pour prendre davantage part au processus** (par exemple, le Conseil pourrait se prétendre seul chargé des pouvoir d'interpréter certains des principes qui sont énoncés dans la décision nº 183). **L'APAC ne souhaite pas se retrouver partie à des instances parallèles devant M. Keller et le Conseil. Si celui-ci s'ingère davantage dans le processus, l'APAC se réserve le droit de mettre un terme à l'arbitrage par M. Keller**. La question de savoir si elle exercerait ce droit pourrait dépendre de celle de savoir si l'une ou l'autre partie s'estime obligée de participer au processus du Conseil.

Today ACPA will simply report to the Board that all parties have agreed to the arbitration process on the terms contained in the protocol. Only if the Board attempts to further insert itself will ACPA report the condition on its agreement to the protocol.

Please feel free to contact me by e-mail or phone if you feel that we should consult further before reporting to the Board.

(emphasis added)

[52] This email message is crystal clear: ACPA wishes to exclude any Board involvement into the seniority arbitration process. The Board must accept the process as described in the protocol. It must not attempt to insert itself into the seniority dispute process. Note also ACPA's expressed fear that the Board may be further involved, its wish to not be caught in parallel proceedings before the arbitration panel and the Board, and its insistence on the right to discontinue the arbitration, if the Board inserts itself into the process.

[53] No one has suggested that Air Canada or ALPA disagreed with the position taken by ACPA, or that the final protocol does not reflect ACPA's concerns.

[54] It is difficult to imagine how such a protocol, drafted with the assistance of experienced counsel, could now be said to be defective or not to reflect the parties' intentions to make the Keller award final and binding.

[55] The only basis for challenging the protocol is to contend that (a) the parties were misinformed of their rights; (b) they signed the protocol under duress; or (c) the protocol was contrary to law.

[56] Given the very explicit contents of the protocol and the comments of ACPA's counsel in the email message just quoted, there is no basis for concluding that the parties were not fully aware of the consequences of the arbitration protocol they signed and the rights arising therefrom. Nor have any of the parties suggested that they were forced to sign the protocol or that there was any interference of the Board in securing the agreement of the parties. To the contrary, the drafting of the protocol was the subject of intense negotiations and assistance of some of the most knowledgeable counsel in the industry. Finally, none of

Aujourd'hui, l'APAC se contentera de signaler au Conseil que toutes les parties ont consenti au processus d'arbitrage selon les modalités prévues dans le protocole. L'APAC ne signalera la condition préalable à son consentement au protocole que si le Conseil tente de s'ingérer davantage dans le processus.

N'hésitez pas à communiquer avec moi par courrier électronique ou par téléphone si vous jugez devoir consulter davantage avant de faire rapport au Conseil.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[52] Ce message électronique est on ne peut plus clair: l'APAC souhaite exclure toute participation du Conseil au processus d'arbitrage portant sur les listes d'ancienneté. Le Conseil doit accepter le processus tel qu'il est décrit dans le protocole. Il ne doit pas tenter de s'immiscer dans le processus de règlement du différend sur les listes d'ancienneté. Notons la crainte de l'APAC que le Conseil intervienne davantage, son souhait de ne pas se retrouver partie à des instances parallèles devant le banc d'arbitrage et devant le Conseil et l'insistance sur son droit de mettre fin à l'arbitrage si le Conseil en venait à s'immiscer dans le processus.

[53] Personne n'a laissé entendre qu'Air Canada ou l'ALPA étaient en désaccord avec le point de vue adopté par l'APAC, ou que le protocole définitif n'exprime pas les craintes de l'APAC.

[54] On peut difficilement imaginer comment un tel protocole, rédigé avec l'aide d'avocats chevronnés, pourrait être vicié ou ne fasse pas état des intentions des parties de rendre la sentence Keller définitive et exécutoire.

[55] Les seules raisons qui pourraient être invoquées pour contester le protocole sont a) que les parties ont été mal informées sur leurs droits, b) qu'elles ont signé le protocole sous la contrainte ou c) que le protocole était contraire à la loi.

[56] Étant donné les termes très explicites du protocole et les commentaires de l'avocat de l'APAC dans le message électronique reproduit précédemment, il n'y a rien qui permette de conclure que les parties ne connaissaient pas parfaitement les conséquences de la signature du protocole d'arbitrage et les droits découlant de celui-ci. Les parties n'ont pas indiqué non plus qu'elles avaient été forcées à signer le protocole ou que le Conseil était intervenu pour obtenir leur consentement. Au contraire, la rédaction du protocole a fait l'objet d'intenses négociations, et certains des avocats les mieux renseignés dans le domaine y ont

the parties raised the issue that the agreed protocol (which they initiated and conducted) was contrary to the *Code*.

[57] To decide whether or not the Board should review the Keller award, even on a limited basis, the Board must also take into consideration the objectives of the *Code* as set out in its Preamble. The *Code* states that labour policy and legislation are designed to promote not only free collective bargaining but the constructive settlement of disputes. The *Code* further supports sound labour-management relations. The basis for the creation of an administrative tribunal to deal with these fundamental issues is to avoid the long and drawn out processes before the courts and provide for a timely and expert forum for resolving labour disputes, so as to avoid disruption, except under certain limited conditions, of not only the employer's operations but the livelihood of organized workers, which are recognized as joint contributors to the economic well-being of this country.

[58] Dealing in labour relations, as in all human relations for that matter, is not an exact science. It requires give and take. There is a point in any process where the parties must either resolve their dispute or accept that they have obtained maximum gains. There is also a time when common sense must prevail.

[59] The seniority dispute of the Air Canada pilots has been before this Board since the year 2000. This is now 2004 and the matter is not yet settled. The pilots have continuously been in one proceeding or another since that time, be it case management conferences, hearings, judicial reviews or written submissions, all to no avail. Their written submissions fill several filing cabinets. Their counsel have pleaded every authority that could possibly be relied upon. Their case has been extensively reviewed, by not only the former Chairperson of this Board but by the civil courts. Additionally, the pilots have had the benefit of presenting their case before seasoned decision-makers. Arbitrator Mitchnick is the former Chairperson of the Ontario Labour Relations Board; arbitrator Keller is a former Vice-Chairperson of the former Canada Labour Relations Board. Both are

participé. Enfin, aucune des parties n'a fait valoir que le protocole convenu (qu'elles ont entrepris et mené) était contraire au *Code*.

[57] Pour décider si oui ou non le Conseil doit examiner la sentence Keller, même de manière limitée, le Conseil doit aussi prendre en considération les objectifs du *Code* qui sont énoncés dans son préambule. Le *Code* précise que la législation et la politique du travail sont conçues de façon à favoriser non seulement la pratique des libres négociations collectives, mais aussi le règlement positif des différends. Le *Code* appuie également de saines relations entre travailleurs et employeurs. La création d'un tribunal administratif dont le mandat est de statuer sur ces questions fondamentales vise à éviter les longs et interminables processus devant les tribunaux et à garantir qu'une tribune experte règle en temps utile les conflits de travail, de manière à éviter l'interruption, sauf dans certaines conditions limitées, non seulement des activités de l'employeur, mais aussi du moyen de subsistance des travailleurs syndiqués, lesquels sont reconnus comme contribuant au bien-être économique de notre pays.

[58] Les relations du travail, et de fait, toutes les formes de relations humaines, ne relèvent pas de la science exacte. Elles sont faites de compromis. Vient un moment, dans tout processus, où les parties doivent soit régler leur différend, soit accepter qu'elles ont obtenu le maximum possible. Vient un moment également où le bon sens doit l'emporter.

[59] Le différend sur les listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada a été soumis au Conseil en 2000. Nous sommes maintenant en 2004, et l'affaire n'est pas encore réglée. Les pilotes sont, depuis ce temps, continuellement parties à une instance ou à une autre, qu'elle revête la forme d'une conférence traitant de la gestion de l'affaire, d'une audience, d'un contrôle judiciaire ou d'observations écrites. Aucune d'entre elles n'a porté fruit. Les observations écrites des parties remplissent des quantités de classeurs. Leurs avocats ont plaidé toute la jurisprudence et toute la doctrine possibles. Leur preuve a été revue en long et en large non seulement par l'ancien président du Conseil, mais aussi par les tribunaux civils. De plus, les pilotes ont eu la possibilité de présenter leur preuve devant des décideurs chevronnés. L'arbitre Mitchnick est l'ancien

considered prominent and well-respected labour arbitrators.

[60] There will never be a "perfect" decision or one that will satisfy all. That is the nature of the decision-making process. While the parties may not have chosen the Board panel, they certainly had the choice of the independent arbitrators on whom they relied to make a decision on their behalf. A cursory review of the Keller award shows that the arbitrator considered Decision No. 183 extensively and cited relevant previous jurisprudence on the principles to be applied. Not only does arbitrator Keller consider the Mitchnick award itself, he also takes the perspective of subsequent events and their effect on the context of this decision.

[61] The decision of another panel of the Board reviewing the Keller award would be but just another educated point of view and would require that the Board engage once more in relitigating the entire case put before not only a previous panel of the Board, but before two arbitration panels as well. Furthermore, there is no guarantee that a decision of a reconsideration panel will provide a satisfactory conclusion. If history is to be relied upon, it will likely ignite yet another round of review.

[62] In this regard, the Board must agree with ALPA that reviewing the Keller award is not a simple case of making a few adjustments to the award, but would require assessing the complex balance of the award's entire result.

[63] In light of the pilots' submissions, as represented by the merger committees, the Board is of the view that the issues now underlying the pilots' dissatisfaction with either of the arbitrators' awards or the Board's decisions are based on financial considerations, that is, their rank on the seniority list, not a breach of their rights under the *Code*. The pilots have been afforded every opportunity, under section 18.1(2) of the *Code*, to come to an agreement with respect to an integrated seniority list for the two pilot groups, which now form Air Canada. Air Canada has in turn abided by the seniority ranking decided by each of the arbitral awards. The Board is, therefore, satisfied that the conditions of

président de la Commission des relations de travail de l'Ontario, tandis que l'arbitre Keller est un ancien vice-président de l'ancien Conseil canadien des relations du travail. Tous deux sont considérés comme étant d'éminents arbitres du domaine des relations du travail, respectés de tous.

[60] Il ne sert à rien d'attendre la décision «parfaite» ou la décision qui donne satisfaction à tous; elle n'arrivera jamais. C'est là la nature du processus décisionnel. Bien que les parties n'aient pas choisi le banc du Conseil, elles ont certainement pu choisir les arbitres indépendants à qui elles s'en sont remises pour rendre une décision pour leur compte. Un bref examen de la sentence Keller permet de constater que l'arbitre a longuement examiné la décision n° 183 et cité la jurisprudence pertinente sur les principes à appliquer. Non seulement l'arbitre Keller a-t-il examiné la sentence Mitchnick elle-même, mais il a pris en considération également la perspective des événements subséquents et leur effet sur le contexte de cette sentence.

[61] La décision d'un autre banc du Conseil prise au terme d'un examen de la sentence Keller ne serait qu'un autre point de vue informé et obligerait le Conseil à lancer encore une fois dans un nouveau litige le dossier au complet, dont ont été saisis un banc antérieur du Conseil et deux bancs d'arbitrage. En outre, rien ne permet de garantir qu'une décision d'un banc de révision engendrera une conclusion satisfaisante. Si l'on se fie aux événements passés, elle provoquera probablement une autre ronde d'examen.

[62] À cet égard, le Conseil doit admettre avec l'ALPA que l'examen de la sentence Keller ne consisterait pas simplement à apporter quelques modifications à la sentence; il nécessiterait une évaluation de l'équilibre complexe du résultat complet de la sentence arbitrale.

[63] Compte tenu des observations des pilotes, représentés par les comités de fusion, le Conseil est d'avis que les motifs de l'insatisfaction actuelle des pilotes à l'égard des sentences des arbitres ou des décisions du Conseil sont de nature financière - leur rang sur la liste d'ancienneté - et ne résultent pas d'un manquement à leurs droits sous le régime du *Code*. Les pilotes ont eu toutes les occasions possibles aux termes du paragraphe 18.1(2) du *Code* de s'entendre sur une liste d'ancienneté intégrant les deux groupes de pilotes qui travaillent maintenant pour Air Canada. Cette dernière société a, quant à elle, respecté le rang d'ancienneté qui a été établi par chacune des sentences

section 18.1(2) of the *Code* have been met in that the Keller protocol herein represents an agreement of the parties to resolve the pilots' seniority dispute.

D - Disposition

[64] For these reasons, the Board defers to the conclusions reached by the Keller award, rules that it has exhausted any residual jurisdiction concerning the seniority integration process and decides that it will not exercise any discretion to embark upon an inquiry on the issue of the seniority integration of its own motion.

[65] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CIRB no. 236; and 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, October 7, 2003 (CIRB LD 925)

Air Canada, October 30, 2002 (CIRB LD 754)

Air Canada Pilots Assn. v. *Air Line Pilots Assn. et al.*, [2003] 4 F.C. 162 (C.A., no. A-472-02))

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16, 16(*l*.1); 18, 18.1(2); 20(1)

arbitrales. Le Conseil est par conséquent convaincu que les conditions énoncées au paragraphe 18.1(2) du *Code* ont été respectées en ce que le protocole Keller représente l'entente que les parties ont conclue pour régler le différend sur l'ancienneté des pilotes.

D - Décision

[64] Pour ces motifs, le Conseil accepte les conclusions qui ont été tirées dans la sentence Keller, statue qu'il a épuisé toute compétence résiduelle à l'égard du processus d'intégration des listes d'ancienneté et en arrive à la décision de n'exercer aucun pouvoir discrétionnaire pour entreprendre de son propre chef une enquête sur la question de l'intégration des listes d'ancienneté.

[65] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada, [2003] CCRI n° 236; et 105 CLRBR (2d) 103

Air Canada, 7 octobre 2003 (CCRI LD 925)

Air Canada, 30 octobre 2002 (CCRI LD 754)

Assoc. des pilotes d'Air Canada c. *Assoc. des pilotes de lignes aériennes*, [2003] 4 C.F. 162 (C.A., n° A-472-02)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16, 16*l*.1); 18, 18.1(2); 20(1)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

Government
cations

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Grain Services Union (ILWU - Canada),
applicant,
and
Parrish & Heimbecker, Limited; Saskatchewan Wheat Pool,
employers.

CITED AS: Parrish & Heimbecker, Limited

Board File: 23678-C

Decision no. 264
February 16, 2004

Application filed pursuant to section 44 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Sale of business - Successor employer - Grain elevator - Transfer of chattels - The applicant union filed an application pursuant to section 44 of the *Code* for a declaration of sale of business - Saskatchewan Wheat Pool (SWP) permanently closed its Wilson Siding facility (grain elevator) and sold its assets - Parrish & Heimbecker, Limited (P & H), the new owner, took over the facility - P & H takes the position that the transaction with SWP in respect of the Wilson Siding facility is a sale of assets and not a sale of business and submits that it is not the successor employer - P & H submits that when it took over the facility it was empty of grain, the office was empty, and none of the other items necessary to the operation of its business were present - The union submits that SWP not only transferred assets to P & H but also provided a continuity of management, a continuity of product and an actual transfer of goodwill - Section 44 of the *Code* ensures that bargaining rights are not suddenly extinguished by a change in the ownership of a business or the structural change of a corporation - Successorship has been analyzed by the various boards by asking whether there has been a sale within the extended statutory definition of the term and whether what has been disposed of or sold constitutes a business or part of a business - The Board has set out a four-fold test to determine if a sale of business has occurred - The question in the present matter is whether there is a substantial continuity of the business - The issue here is whether the new owner bought a collection of chattels or assets, or whether it can be said that it purchased a

Motifs de décision

Syndicat des services du grain (SIDM - Canada),
requérant,
et
Parrish & Heimbecker, Limited; Saskatchewan Wheat Pool,
employeurs.

CITÉ: Parrish & Heimbecker, Limited

Dossier du Conseil: 23678-C

Décision n° 264
le 16 février 2004

Demande présentée en vertu de l'article 44 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Vente d'entreprise - Employeur successeur - Élévateurs à grains - Transfert de biens meubles - Le syndicat requérant a présenté une demande de déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* - Saskatchewan Wheat Pool (SWP) a fermé définitivement son établissement de Wilson Siding (élévateur à grains) et vendu ses éléments d'actif - Parrish & Heimbecker, Limited (P & H), le nouveau propriétaire, a pris possession de l'établissement - P & H fait valoir que la transaction qu'elle a conclue avec SWP concernant l'établissement de Wilson Siding constitue une vente d'éléments d'actif et non pas une vente d'entreprise et soutient qu'elle n'est pas l'employeur successeur - P & H soutient que, lorsqu'elle a pris possession de l'établissement, il ne contenait pas de grains, le bureau était vide et aucun des autres articles nécessaires à l'exploitation de son entreprise ne s'y trouvait - Le syndicat soutient que SWP a non seulement transféré des éléments d'actif à P & H, mais qu'elle a aussi assuré une continuité sur le plan de la gestion et des produits en plus d'effectuer un véritable transfert de fonds commercial - L'article 44 du *Code* offre la garantie que les droits de négociation ne seront pas soudainement éteints pas un changement de propriétaire ou de la structure d'une entreprise - Les différentes commissions des relations de travail ont analysé les droits et obligations du successeur ayant été appelées à déterminer s'il y avait eu vente au sens de la définition législative élargie du terme et si l'objet de la vente ou de la cession constituait une entreprise ou partie d'une entreprise - Le Conseil a énoncé le critère

part of the business, as a going concern - The object of the transfer between the vendor and the purchaser must be examined to determine whether the business or a part of it, as opposed to a mere collection of assets, has changed hands - In weighing the factors that point in the direction of a sale of business and those that point toward a sale of assets, the Board concludes that there has been no actual sale or transfer of part of SWP's business - Nothing supports the union's allegation that SWP provided a continuity of management, continuity of product and an actual transfer of goodwill - The Board is satisfied that this is a transfer of chattels from a business to another - Nothing convinces the Board that the present circumstances constitute the "transfer" of a business as a "going concern" for the purpose of section 44 of the *Code* - The application is dismissed.

composé de quatre volets qui doit être appliqué pour déterminer s'il y a eu vente d'entreprise - La question à trancher en l'espèce est celle de déterminer s'il y a eu continuité manifeste des activités de l'entreprise - Il faut ici déterminer si le nouveau propriétaire a acheté un ensemble de biens meubles ou d'éléments d'actif ou si l'on peut dire qu'il a acheté une partie de l'entreprise active - Le Conseil examine l'objet du transfert entre le vendeur et l'acheteur pour déterminer si l'entreprise ou une partie de celle-ci, et non un simple regroupement d'éléments d'actif, a été cédée - Après avoir soupesé les facteurs qui penchent en faveur d'une vente d'entreprise et ceux qui penchent en faveur d'une vente d'éléments d'actif, le Conseil conclut qu'il n'y a eu aucune vente ni aucun transfert véritable d'une partie de l'entreprise de SWP - On ne peut rien trouver qui appuie l'allégation du syndicat que SWP a assuré une continuité sur le plan de la gestion et des produits et qu'il y a eu transfert réel d'un fonds commercial - Le Conseil est convaincu qu'il y a eu en l'espèce transfert de biens meubles d'une entreprise à une autre - Rien ne permet de convaincre le Conseil que, dans la présente affaire, il y a eu «transfert» d'une «entreprise active» aux fins de l'application de l'article 44 du *Code* - La demande est rejetée.

A panel of the Board consisting of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy Dawes, Members, reviewed the above-mentioned application.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions as well as the investigating officer's report, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter. As well, the Board notes that none of the parties has requested a hearing.

Counsel of Record

Ms. Ronni A. Nordal, for the Grain Services Union (ILWU - Canada);
Mr. William J. Armstrong, Q.C., for Parrish & Heimbecker, Limited;
Mr. A. Robson Garden, Q.C., for Saskatchewan Wheat Pool.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Un banc du Conseil, composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy Dawes, Membres, a examiné la demande susmentionnée.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience. Après examen des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que les documents au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire. Il note également qu'aucune partie n'a demandé la tenue d'une audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Ronni A. Nordal, pour le Syndicat des services du grain (SIDM - Canada);
M[e] William J. Armstrong, c.r., pour Parrish & Heimbecker, Limited;
M[e] A. Robson Garden, c.r., pour Saskatchewan Wheat Pool.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature of the Application

[1] On April 29, 2003, the Grain Services Union (ILWU-Canada) (the GSU or the union) filed an application pursuant to section 44 of the *Code* for a declaration of sale of business, in particular that Parrish & Heimbecker, Limited (P & H) is the successor employer to Saskatchewan Wheat Pool (SWP).

II - Facts and Background

[2] On November 21, 2000, the union was certified as the bargaining agent of employees of AgPro Grain Management Services Ltd. (AgPro Grain) at various locations in Alberta and Manitoba. In January 2002, AgPro Grain underwent changes in its corporate organizational structure and began operating as a division of SWP.

[3] On April 2, 2003, SWP notified the GSU that it was permanently closing its AgPro Wilson Siding facility southeast of Lethbridge, Alberta, and selling its assets. As a result, while most employees were transferred to other SWP facilities, including the Vulcan, Alberta facility, eight employees were laid off in accordance with the provisions of the collective agreement.

[4] P & H, the new owner, took possession of the Wilson Siding facility on April 24, 2003, and began operations on May 5, 2003. At the time that P & H took possession, the facility was empty of grain.

[5] P & H operated four other grain elevators in the area, that it planned to close and replace with the Wilson Siding facility.

III - Positions of the Parties

P & H

[6] P & H takes the position that the transaction with SWP in respect of the Wilson Siding facility is a sale of assets and not a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code*. As such, it submits it is not the successor employer to SWP.

[7] P & H submits that there are no indicia of a sale of a continuing business. It maintains that there has been no continuity of management or product or the transfer

I - Nature de la demande

[1] Le Syndicat des services du grain (SIDM - Canada) (le SSG ou le syndicat) a présenté, le 29 avril 2003, une demande de déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code*, dans laquelle il réclame plus particulièrement que le Conseil déclare que Parrish & Heimbecker, Limited (P & H) est l'employeur successeur de Saskatchewan Wheat Pool (SWP).

II - Faits et contexte

[2] Le 21 novembre 2000, le syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur des employés de AgPro Grain Management Services Ltd. (AgPro Grain) à différents endroits en Alberta et au Manitoba. En janvier 2002, AgPro Grain a apporté des changements à sa structure organisationnelle et a commencé à mener ses activités à titre de filiale de SWP.

[3] Le 2 avril 2003, SWP a avisé le SSG qu'elle fermait définitivement son établissement de AgPro à Wilson Siding, au sud-est de Lethbridge (Alberta), et qu'elle vendait ses éléments d'actif. En conséquence, la plupart des employés ont été mutés à d'autres établissements de SWP, dont celui de Vulcan (Alberta), mais huit employés ont été mis à pied conformément aux dispositions de la convention collective applicable.

[4] P & H, le nouveau propriétaire, a pris possession de l'établissement de Wilson Siding le 24 avril 2003 et a entrepris ses activités le 5 mai 2003. Au moment où P & H a pris possession de l'établissement, celui-ci ne contenait pas de grains.

[5] P & H exploitait dans la région quatre autres élévateurs à grains, qu'elle prévoyait fermer et remplacer par l'établissement de Wilson Siding.

III - Positions des parties

P & H

[6] P & H fait valoir que la transaction qu'elle a conclue avec SWP concernant l'établissement de Wilson Siding constitue une vente d'éléments d'actif et non pas une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Pour cette raison, soutient-elle, elle n'est pas l'employeur successeur de SWP.

[7] P & H soutient que rien n'indique qu'il y a eu vente d'une entreprise dont les activités sont maintenues. Elle fait valoir qu'il n'y a eu aucune continuité sur le plan de

of goodwill. It contends that it has only purchased assets from SWP, including four buildings and a parcel of land. It maintains that, as it does not engage in the fertilizer business, it has not purchased the related motor vehicles and other equipment used by SWP. P & H claims that although some equipment essential to the operation of the elevator was included in the purchase of the assets, it did not purchase any inventory, customer lists, logo, accounts receivable, goodwill or anything other than the land, the buildings and items necessary to the operation of the grain elevator.

[8] P & H submits that when it took possession of the Wilson Siding facility on April 24, 2003, it was empty of grain, the office was empty, and further none of the other items necessary to the operation of its business were present. It states that it did not receive any grain from producers until May 5, 2003. During that time period, P & H maintains that it trained its employees on the operation of the facility. P & H asserts that it purchased the Wilson Siding facility in order to replace its four existing facilities in the Lethbridge area and that it now intends to service its existing customers in the Lethbridge area from the Wilson Siding facility. It states that as of May 14, 2003, it was in the process of closing these other four facilities and transferring the employees to the new facility with an expected date of closure of May 31, 2003. In addition, P & H notes that it is aware that SWP continues to actively conduct business with grain producers in the Wilson Siding area.

[9] In support of its position, P & H relies on the decision rendered in *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867), where the Canada Labour Relations Board, the predecessor to the present Board, set out four questions to be answered in determining a section 44 application. It contends that the Board has applied this test in a more recent decision, namely, *U.S. Airways Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182. It maintains that, in the present application, the issue turns on the fourth question of that test, namely, "[h]as there been an actual sale or transfer of that same business or part thereof to the buyer?" (pages 24; and 203). P & H further relies on *Execujet Aviation Services Ltd.* (1996), 100 di 33 (CLRB no. 1152), as cited in *Goderich Elevators Ltd.*

la gestion ou des produits, ni transfert d'un fonds commercial. Elle soutient n'avoir acheté à SWP que des éléments d'actif, dont quatre bâtiments et une parcelle de terrain. Elle fait valoir également que, comme elle n'exploite pas une entreprise de fertilisant, elle n'a pas acheté les véhicules à moteur accessoires et autres pièces d'équipement utilisés par SWP. P & H soutient que, bien que certaines pièces d'équipement essentielles à l'exploitation de l'élévateur aient été incluses dans les éléments d'actif qui ont été achetés, elle n'a pas acheté le stock, les listes de clients, le logo, les comptes débiteurs, le fonds commercial ou quoi que ce soit d'autre que le bien-fonds, les bâtiments et les articles nécessaires à l'exploitation de l'élévateur à grains.

[8] P & H soutient que, lorsqu'elle a pris possession de l'établissement de Wilson Siding le 24 avril 2003, il ne contenait pas de grains, le bureau était vide, et, de plus, aucun des autres articles nécessaires à l'exploitation de son entreprise ne s'y trouvait. Elle affirme n'avoir reçu de grains des producteurs que le 5 mai 2003. Dans l'intervalle, P & H soutient avoir offert à ses employés une formation sur l'exploitation de l'établissement. Elle soutient également avoir acheté l'établissement de Wilson Siding pour remplacer les quatre établissements qu'elle exploitait déjà dans la région de Lethbridge, et qu'elle a maintenant l'intention de servir sa clientèle de la région de Lethbridge par le truchement de son établissement de Wilson Siding. Elle indique que, le 14 mai 2003, elle était en voie de fermer les quatre autres établissements en question et de muter les employés au nouvel établissement, la date prévue de la fermeture étant le 31 mai 2003. En outre, P & H fait remarquer qu'elle sait que SWP continue d'exploiter activement une entreprise avec des producteurs de grain dans la région de Wilson Siding.

[9] À l'appui de sa position, P & H invoque la décision rendue dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRB (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867), dans laquelle le Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur du Conseil actuel, a énoncé les quatre questions qu'il faut trancher pour statuer sur une demande déposée en vertu de l'article 44. Elle soutient que le Conseil a appliqué ce critère dans une décision plus récente, à savoir *U.S. Airways Inc. et autre*, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182. Elle affirme que la présente demande porte sur la quatrième question du critère, c'est-à-dire: «Y a-t-il effectivement eu vente ou transfert de cette même entreprise ou partie d'entreprise à l'acheteur?» (pages 24; et 203). P & H invoque également l'affaire *Execujet Aviation Services Ltd.* (1996), 100 di 33

and Fisher, [1998] C.L.A.D. No. 654 (Starkman) (QL), where the factors to be considered in determining whether there has in fact been a sale of a business as opposed to a sale of assets or a subcontracting are discussed in further detail.

SWP

[10] Although it has sold its Wilson Siding AgPro terminal elevator to P & H, SWP maintains that it is not abandoning its grain and agricultural input business in the Lethbridge area. SWP submits that the trading area serviced by the two facilities included a significant overlap, which prompted the sale. SWP states it did not sell any agro-product related asset to P & H. It submits that, while in the past the distance between its Vulcan facility and its Wilson Siding (Lethbridge) facility made it uneconomical to service the Wilson Siding business without a facility in the area, this is no longer the case. New tools used in the trade, and better road conditions, now make the cost of transporting goods more economically viable even if it means adding 100 kilometers of travelling from the Vulcan facility.

[11] SWP maintains that it is continuing to do business in the Lethbridge area and that it has budgeted to retain and service its clients from its Vulcan facility. To that end, it maintains that extra staff has been added to service the area previously serviced by the Wilson Siding facility and that it is still marketing products from the Vulcan facility for the Lethbridge area.

GSU

[12] The GSU submits that the nature of the transaction cannot be altered by simply referring to it as a sale of an asset. It submits that the transaction was, in fact, a sale of business pursuant to the *Code*. It maintains that the Wilson Siding facility was only shut down for 11 days and that when the facility reopened, it continued carrying on the same type of business with a similar

(CCRT n° 1152), citée dans l'affaire *Goderich Elevators Ltd. and Fisher*, [1998] C.L.A.D. No. 654 (Starkman) (QL), où les facteurs à prendre en considération pour déterminer s'il y a eu effectivement une vente d'entreprise et non simplement une vente d'éléments d'actif ou une sous-traitance sont examinés de manière plus approfondie.

SWP

[10] Bien qu'elle ait vendu son silo terminal AgPro de Wilson Siding à P & H, SWP maintient qu'elle n'abandonne pas son entreprise d'approvisionnement en intrants céréaliers et agricoles dans la région de Lethbridge. SWP soutient qu'il y avait un important chevauchement dans la région commerciale servie par les deux établissements, d'où la décision de vendre. SWP affirme n'avoir vendu à P & H aucun bien lié à la production agricole. Elle soutient que, par le passé, en raison de la distance qui séparait son établissement de Vulcan de celui de Wilson Siding (Lethbridge), il n'était pas rentable d'offrir un service à l'entreprise de Wilson Siding sans avoir un établissement dans la région, mais que la situation a changé depuis. Grâce aux nouveaux outils qui sont utilisés dans ce secteur d'activités et aux meilleures conditions routières, le coût du transport de marchandises est aujourd'hui plus viable sur le plan économique, même si cela signifie qu'il faut ajouter une distance de 100 kilomètres depuis l'établissement de Vulcan.

[11] SWP soutient qu'elle continue d'exploiter une entreprise dans la région de Lethbridge et qu'elle a prévu, dans son budget, conserver et servir ses clients par le truchement de son établissement de Vulcan. À cette fin, elle fait valoir que du personnel supplémentaire a été ajouté pour assurer le service dans la région, auparavant servie par l'établissement de Wilson Siding, et qu'elle fait encore la commercialisation de produits à son établissement de Vulcan pour la région de Lethbridge.

Le SSG

[12] Le SSG soutient que l'on ne peut modifier la nature de la transaction simplement en qualifiant celle-ci de vente d'un élément d'actif. Il fait valoir que, dans les faits, il y a eu vente d'entreprise au sens du *Code*. En outre, l'établissement de Wilson Siding a été fermé 11 jours seulement et, lorsqu'il a été rouvert, le propriétaire a continué à y exploiter le même genre

number of employees (although not the same employees) as did SWP.

[13] The GSU submits that SWP not only transferred assets to P & H but also provided a continuity of management, a continuity of product and an actual transfer of goodwill. It maintains that since SWP is not carrying on any other grain handling facility in the Lethbridge area, we can conclude that former SWP clients will continue to use the Wilson Siding facility for grain hauling purposes, as it will be the only facility of that nature in the area. The GSU asserts that it is unlikely that these clients will travel far distances to haul to another facility. It submits that this fact was known to both the predecessor and the successor employers prior to the sale and is akin to the predecessor employer providing a customer list or undertaking not to compete in the area.

IV - Analysis and Decision

[14] The purpose of section 44 of the *Code* is not intended to restrict nor limit the manner in which an employer disposes of its business. Section 44 ensures that bargaining rights are not suddenly extinguished by a change in the ownership of a business or the structural change of a corporation. According to author George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2d ed. (Aurora: Canada Law Book Inc., 1993), successorship has been analyzed by the various boards by asking whether there has been a sale within the extended statutory definition of the term and whether what has been disposed of or sold constitutes a business or part of a business. Both the provincial and federal boards have consistently adopted a broad and liberal interpretation of the related sales provisions (see *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190); *Terminus Maritime Inc.* (1983) 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402); *Lester (W.W.) (1978) Ltd.* v. *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644; *U.S. Airways Inc. et al.*, *supra*; and *Canadian Pacific Railway Company et al.*, October 25, 2001 (CIRB LD 530)).

d'entreprise avec un nombre d'employés (quoique des employés différents) semblable à celui qu'avait compté SWP pour exploiter son entreprise.

[13] Le SSG soutient que SWP a non seulement transféré des éléments d'actif à P & H, mais qu'elle a aussi assuré une continuité sur le plan de la gestion et des produits en plus d'effectuer un véritable transfert de fonds commercial. Il affirme que, puisque SWP n'exploite aucun autre établissement de manutention des grains dans la région de Lethbridge, nous pouvons en conclure que les anciens clients de SWP continueront à utiliser l'établissement de Wilson Siding à des fins de transport du grain, puisqu'il s'agira du seul établissement de cette nature dans la région. Le SSG affirme qu'il est peu probable que ces clients se déplacent sur de longues distances pour effectuer le transport jusqu'à un autre établissement. Il soutient que l'ancien employeur et le nouvel employeur le savaient tous deux avant la vente et que c'est comme si l'ancien employeur avait fourni une liste des clients au nouvel employeur ou s'était engagé à ne pas lui faire concurrence dans la région.

IV - Analyse et décision

[14] L'objet de l'article 44 du *Code* n'est pas de restreindre ni de limiter la manière dont un employeur peut céder son entreprise. L'article 44 offre la garantie que les droits de négociation ne seront pas soudainement éteints par un changement de propriétaire ou de la structure d'une entreprise. D'après l'auteur George W. Adams, *Canadian Labour Law*, 2e édition, Aurora, Canada Law Book Inc., 1993, les différentes commissions des relations de travail ont analysé les droits et obligations du successeur ayant été appelées à déterminer s'il y avait eu vente au sens de la définition législative élargie du terme et si l'objet de la vente ou de la cession constituait une entreprise ou partie d'une entreprise. Les commissions provinciales et fédérales ont dans tous les cas adopté une interprétation large et libérale des dispositions relatives à la vente (voir *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190); *Terminus Maritime Inc.* (1983) 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402); *Lester (W.W.) (1978) Ltd.* c. *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990] 3 R.C.S. 644; *U.S. Airways Inc. et autre*, précitée; et *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et autre*, 25 octobre 2001 (CCRI LD 530)).

[15] In *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*, the Board set out a four-fold test to determine if a sale of business has occurred, as defined by the *Code*:

> 1. Is the alleged buyer indeed operating a federal business or "going concern"?
>
> 2. Was the alleged seller indeed operating or otherwise controlling as his own that said federal "going concern" in whole or in part before the sale took place?
>
> 3. Were union bargaining rights in some way tied to the seller's business or part thereof that was presumably sold?
>
> 4. Has there been an actual sale or transfer of that same business or part thereof to the buyer?
>
> (pages 46; 195; and 14,393)

[16] It should be noted that since the introduction of section 44(3) of the *Code* in 1999 (change of activity or sale of a provincial business), it is no longer necessary for the business of the seller (question 2 above) to be subject to federal authority in order to make a declaration of a sale of business within the meaning of the *Code* (see *Transport Robert (1973) Ltée*, December 10, 2001 (CIRB LD 561)).

[17] The issue of whether a business has been sold or transferred has been the focus of numerous Board decisions. Its attention is neither upon the formalities of ownership nor the particular method used to facilitate the business changing hands. The Board is more concerned with realities than appearances in its inquiry. The object of the transfer must be examined to determine whether the business or a part of it, as opposed to a mere collection of assets, has changed hands. Since successor rights were never intended to apply to the sale, lease or other transfer of assets or in circumstances of loss of business to a competitor or dissolution of a business, it is the substance rather than the form of the transaction that determines whether or not a business or part thereof has been transferred. The question to be asked is "whether there is a substantial continuity of the business."

[18] The Board has, on many occasions, described the factors involved in determining whether there has been an apparent continuation of the business from the predecessor to the successor. These factors include the presence or absence of the sale, transfer of goodwill, a

[15] Dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, le Conseil a énoncé le critère composé de quatre volets qui doit être appliqué pour déterminer s'il y a eu vente d'entreprise au sens du *Code*:

> 1. L'acheteur exploite-t-il effectivement une «entreprise active» fédérale?
>
> 2. Le vendeur exploitait-il (ou contrôlait-il) effectivement lui-même, en totalité ou en partie, cette «entreprise active» fédérale, avant que la vente ait lieu?
>
> 3. Y avait-il des droits de négociation syndicaux liés d'une quelconque façon à cette entreprise ou partie d'entreprise du vendeur qui aurait été vendue?
>
> 4. Y a-t-il effectivement eu vente ou transfert de cette même entreprise ou partie d'entreprise à l'acheteur?
>
> (pages 46; 195; et 14,393)

[16] Il y a lieu de noter que, depuis l'adoption du paragraphe 44(3) du *Code* en 1999 (changements opérationnels ou vente d'une entreprise provinciale), il n'est plus nécessaire que l'entreprise du vendeur (la deuxième question citée ci-dessus) relève de la compétence fédérale pour qu'il y ait déclaration de vente d'entreprise au sens du *Code* (voir *Transport Robert (1973) Ltée*, 10 décembre 2001 (CCRI LD 561)).

[17] La question de savoir si une entreprise a été vendue ou transférée a fait l'objet de nombreuses décisions du Conseil. Ce dernier ne s'attarde ni aux formalités relatives à la propriété, ni au mode privilégié pour faciliter la cession. Il s'intéresse davantage aux réalités qu'aux apparences dans son analyse de la situation. Il examine l'objet du transfert pour déterminer si l'entreprise ou une partie de celle-ci, et non un simple regroupement d'éléments d'actif, a été cédée. Puisque les droits du successeur n'ont jamais été destinés à s'appliquer dans les cas de vente, de location ou de quelque autre transfert que ce soit d'éléments d'actif ou dans des circonstances où il y a perte d'une entreprise aux mains d'un concurrent ou dissolution d'une entreprise, c'est le fond plutôt que la forme de la transaction qui permet de trancher la question de savoir si une entreprise ou une partie de celle-ci a été transférée. Il faut déterminer «s'il y a eu continuité manifeste des activités de l'entreprise» (traduction).

[18] Le Conseil a, à de nombreuses reprises, décrit les facteurs qui doivent être pris en considération pour déterminer s'il y a eu continuité manifeste des activités de l'entreprise à la suite de la cession de celle-ci du prédécesseur au successeur. Ces facteurs sont

logo or trademark, customer lists, accounts receivable, existing contracts, inventory, covenants not to compete, covenants to maintain a good name until closing, or any other obligations to assist the successor. The existence or non-existence of a hiatus in production as well as in the service of the customers of the predecessor also has been given weight. These criteria must not be looked at in isolation, but must be considered in the whole context of the sale.

[19] In deciding whether a transaction amounts to a transfer of business, consideration must be given to the whole of the circumstances, weighing the factors that point in one direction against those that point in another. Many factors may be relevant, though few are conclusive or sufficient in themselves.

[20] In *ASL Atlantic Searoute Limited* (1990), 81 di 80 (CLRB no. 804), the Board determined that the sale of a single vessel did not constitute a sale of business where the vendor's business operated as before using the same employees on a different vessel to do the same work. The business of the vendor, consisting of the transportation of a specific type of cargo by a specific crew of seamen was carried out mainly by one vessel, the Cavallo. The purchaser's business was carried out by a single vessel, the Cicero. It required the addition of another vessel so that the purchaser bought the Cavallo and had it transformed in a dockyard to meet the requisites of its own business of transporting a different type of cargo. A new crew was commissioned to man the now Cabot. In the meantime, the vendor had acquired a larger vessel, the Sanderling, to replace the Cavallo, upon which it transferred all of the former crew of the Cavallo and added to it. It then went on operating the same business as it operated before. In this decision, the Board also stated that if a business possessed only one asset, for instance, a vessel, it could trigger the application of the successor provisions in the *Code*. Bargaining rights could then attach to a single asset, such as a piece of equipment.

[21] In *Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218;

notamment la présence ou l'absence de vente ou de transfert d'un fonds commercial, d'un logo ou d'une marque de commerce, des listes de clients, des comptes débiteurs, des contrats en vigueur, du stock, des clauses de non-concurrence, des engagements de maintenir une bonne réputation jusqu'à la fermeture ou de toute autre obligation d'aider le successeur. L'interruption ou la non-interruption de la production de même que des services offerts aux clients du prédécesseur entre également en ligne de compte. Ces critères doivent être examinés non pas de manière isolée, mais plutôt dans le contexte entier de la vente.

[19] Pour déterminer si une transaction donne lieu à un transfert d'entreprise, il faut examiner l'ensemble des circonstances et soupeser les facteurs qui pointent dans une direction plutôt que dans l'autre. De nombreux facteurs peuvent être pertinents, mais peu d'entre eux sont déterminants ou complets en eux-mêmes.

[20] Dans l'affaire *ASL Atlantic Searoute Limited* (1990), 81 di 80 (CCRT n° 804), le Conseil a déterminé que la vente d'un seul navire ne constituait pas une vente d'entreprise dans un cas où l'entreprise du vendeur était exploitée comme elle l'avait été avant la vente, avec les mêmes employés, quoique sur un navire différent, pour effectuer le même travail. L'entreprise du vendeur, qui consistait à effectuer le transport d'un type particulier de marchandises avec l'aide d'un équipage particulier, était principalement exploitée au moyen d'un navire, le Cavallo. L'acheteur exploitait son entreprise au moyen d'un seul navire, le Cicero. Comme il lui en fallait un autre, il a acheté le Cavallo et l'a fait transformer dans un chantier maritime de façon à ce qu'il satisfasse aux exigences de sa propre entreprise dans le cadre de laquelle il transportait un type différent de marchandises. Un nouvel équipage a été recruté pour travailler à bord du navire, appelé dorénavant le Cabot. Dans l'intervalle, pour remplacer le Cavallo, le vendeur a acquis un plus gros navire, le Sanderling, auquel il a affecté tous les anciens membres d'équipage du Cavallo ainsi que de nouveaux hommes. Il a ensuite exploité la même entreprise qu'avant. Dans cette décision, le Conseil a déclaré également que le transfert d'un bien unique de l'entreprise, par exemple, un navire, pouvait donner lieu à l'application des dispositions du *Code* concernant les droits du successeur. Des droits de négociation pouvaient alors se rattacher à un élément d'actif unique, comme du matériel.

[21] Dans l'affaire *Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited* (1987), 71 di 103; 1

and 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649), upheld by the Federal Court of Appeal in *Canada Post Corporation* v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-762-87, January 28, 1988, the Board determined that the main business asset transferred from Canada Post to Manly/Shoppers Drug Mart was the exclusive right to operate a postal service in a territory formerly served by the Willowdale Postal Station C, in essentially the same manner that the business was conducted by that postal station. The clients were in fact also transferred to the postal services of Manly/Shoppers Drug Mart. In addition, goodwill had been transferred, including the Canada Post logo. The Board determined that a sale of business as defined in section 144 [now section 44] of the *Code* had taken place.

[22] In *Algoma Central Marine, a Division of Algoma Central Corporation and ULS Corporation* (1997), 104 di 74 (CLRB no. 1207), the Board determined that more than mere chattels or assets were transferred from the seller to the purchaser when the latter acquired the former's vessels. Even though the purchased vessels were unused, the contracts that came with the purchase contributed to an expansion of the purchaser's overall business. Thus, the transfer of the contracts and the vessels ensured that the business carried on by the previous owner was carried on for the same business purposes by the new owner. The sale of business application was granted.

[23] The test in *Halifax Grain Elevator Limited, supra*, was also applied in a more recent decision of the Board. In *VIA Rail Canada Inc.*, November 24, 2000 (CIRB LD 361), this test led the Board to the conclusion that there was, indeed, a sale of business within the meaning of the *Code* and that the business of maintaining the Alexandria subdivision had been transferred from CN to VIA.

[24] In *Canadian Pacific Railway Company et al., supra*, the Board found that there had been no transfer of business associated with the transferred assets to the City of Ottawa. In that matter, the union sought a sale of business declaration respecting certain proposed light commuter railway operations to be carried out on tracks leased by the City of Ottawa from the Canadian Pacific Railway Company and the St. Lawrence & Hudson Railway Company Limited. Commenting on the *VIA*

CLRBR (2d) 218; et 87 CLLC 16,049 (CCRT n° 649), dont la décision a été confirmée par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Société canadienne des postes* c. *Syndicat des postiers du Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-762-87, 28 janvier 1988, le Conseil a déterminé que le principal élément d'actif commercial transféré par Postes Canada à Manly/Shoppers Drug Mart était le droit exclusif d'exploiter un service postal sur un territoire desservi antérieurement par la succursale postale C de Willowdale, essentiellement de la même façon que celle-ci le faisait. Les clients ont eux aussi été cédés au service postal chez Manly/Shoppers Drug Mart. En outre, il y a eu cession du fonds commercial, y compris du logo de Postes Canada. Le Conseil a déterminé qu'il y a eu vente d'entreprise au sens de l'article 144 [maintenant l'article 44] du *Code*.

[22] Dans l'affaire *Algoma Central Marine, une division d'Algoma Central Corporation et ULS Corporation* (1997), 104 di 74 (CCRT n° 1207), le Conseil a déterminé que c'était bien plus que de simples biens meubles ou éléments d'actif qui avaient été cédés par le vendeur à l'acheteur lorsque ce dernier avait fait l'acquisition des navires du vendeur. Bien que les navires achetés n'aient pas été utilisés, les contrats qui étaient inclus dans l'achat ont contribué à une expansion de l'ensemble de l'entreprise de l'acheteur. Ainsi, du fait de l'acquisition des navires et du transfert des contrats, l'entreprise exploitée par l'ancien propriétaire était maintenant exploitée aux mêmes fins commerciales par le nouveau propriétaire. La demande de déclaration de vente d'entreprise a été accueillie.

[23] Le critère formulé dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, a été appliqué également dans une décision récente du Conseil. Dans l'affaire *VIA Rail Canada Inc.*, 24 novembre 2000 (CCRI LD 361), ce critère a amené le Conseil à conclure qu'il y avait eu effectivement vente d'entreprise au sens du *Code* et que c'est l'entreprise consistant à effectuer l'entretien de la subdivision Alexandria qui avait été transférée par le CN à VIA.

[24] Dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et autre*, précitée, le Conseil en est arrivé à la conclusion que le transfert de l'actif à la ville d'Ottawa n'avait pas donné lieu à un transfert d'entreprise. Dans cette affaire, le syndicat a demandé une déclaration de vente d'entreprise concernant certaines activités proposées de transport en commun par train léger sur des rails loués à la ville d'Ottawa par la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et

Rail Canada Inc., *supra*, decision, the Board stated as follows in *Canadian Pacific Railway Company et al.*, *supra*:

> While the Board in that case [*VIA*] found that there had been a partial sale of business, this was because the sale, in addition to the sale of assets, saw a work component attached to the sale of the asset or a part of the "business" being transferred at the same time. The "business" and not merely the assets had been transferred. No new business was created. There was no hiatus in that case between the prior business operations associated with the sale of the asset and the operations of the business related to the maintenance of the asset, which continued in exactly the same manner. ... It may well be that some incidental tasks related to the maintenance of the railway line might have accompanied the transfer of assets in the present case, but the essential nature of what has occurred is a transfer of an asset alone. ...
>
> (page 10)

[25] In *Goderich Elevators Ltd. and Fisher*, *supra*, although this decision resulted from an appeal by Goderich of a decision of Human Resources Development Canada relating to payment orders in favour of former employees of Goderich, the analysis in relation to whether a sale within the meaning of the *Code* occurred is helpful. The grounds for the appeal were that no severance or vacation pay be payable by Goderich to the individual respondent employees because a sale and/or transfer or other disposition occurred between Goderich and Canada Ports Corporation (CPC) pursuant to section 189 of the *Code*, which relieved Goderich of any obligations it may have had under section 235 of the *Code*. The business, which is the operation of a grain elevator, was leased by CPC to Elders, and subsequently to Goderich for a fixed period of time. CPC terminated and paid severance pay to the non-unionized employees, and Elders hired them on substantially the same terms and conditions and for substantially the same work as they had done prior to their termination by CPC. The premises of the Prescott elevators, and the elevators themselves, continued to be owned by CPC throughout the period. At the conclusion of the lease period, the right to operate the Prescott elevator reverted to CPC. It decided to continue the operation. It was under no obligation to hire the non-unionized staff, but chose to do so because of their availability and expertise. CPC agreed to purchase, for

la Compagnie de chemins de fer St-Laurent & Hudson Limitée. Dans le cadre de ses commentaires sur la décision rendue dans l'affaire *VIA Rail Canada Inc.*, précitée, le Conseil a déclaré ceci dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et autre*, précitée:

> Si dans cette affaire [l'affaire *VIA*] le Conseil a conclu qu'il y a eu vente partielle d'entreprise, c'est parce que la vente, ajoutée à la vente de l'actif, comprenait un élément de travail rattaché à la vente de l'actif ou une partie de l'«entreprise» transférée en même temps. L'«entreprise» a été transférée, et non seulement l'actif. Aucune nouvelle entreprise n'a été créée Il n'y a pas eu d'interruption entre les activités menées par l'entreprise avant la vente qui étaient associées à la vente de l'actif et les activités liées à l'entretien de l'actif, qui se sont poursuivies exactement de la même façon... Il se peut bien que certaines tâches connexes liées à l'entretien de la ligne de chemin de fer aient fait partie du transfert de l'actif en l'espèce, mais en réalité il ne s'agit que d'un transfert de l'actif...
>
> (pages 11-12)

[25] Bien que la décision rendue dans *Goderich Elevators Ltd. and Fisher*, précité, soit le résultat d'un appel interjeté par Goderich à l'encontre d'une décision de Développement des ressources humaines Canada portant sur des ordres de paiement faits en faveur d'anciens employés de Goderich, l'analyse qui y est faite sur la question de savoir s'il y a eu vente au sens du *Code* est utile. Dans cette affaire, l'appelante a fait valoir qu'aucune indemnité de départ ou paie de vacances ne devait être payée par Goderich à chacun des employés intimés parce qu'une vente ou un transfert ou autre forme de cession avait eu lieu entre Goderich et la Société canadienne des ports (SCP) conformément à l'article 189 du *Code*, de sorte que Goderich se trouvait libérée de toute obligation qu'elle aurait pu avoir aux termes de l'article 235 du *Code*. La SCP avait loué à Elders, puis à Goderich, l'entreprise en question, qui consistait à exploiter un élévateur à grains pour une période donnée. La SCP avait ensuite congédié les employés non syndiqués et leur avait versé une indemnité de départ. Puis, Elders les avait engagés suivant des modalités sensiblement identiques pour effectuer un travail sensiblement identique à celui qu'ils faisaient avant leur congédiement par la SCP. Tout au long de cette période, la SCP est demeurée propriétaire des locaux où se trouvaient les élévateurs Prescott et des élévateurs eux-mêmes. Au terme de la période de location, le droit d'exploiter l'élévateur Prescott est

$45,000, certain goods and materials, which Goderich was to leave on site when it vacated the premises.

[26] Finding that there was no transfer of business within the *Code*, arbitrator Starkman dismissed the appeal and stated as follows:

> 60. ... I would characterize the material purchased by CPC, and left on site, as being items necessary but incidental to the running of a grain elevator; items which CPC required, but could acquire elsewhere, and items for which Goderich either had no immediate use, or which it would be uneconomic to transfer elsewhere and therefore it was in the mutual interests of the parties to arrive at an arrangement to purchase these items and have them left at the site.
>
> 65. The fact that CPC hired these employees, and paid $45,000 for some goods and equipment to be left on the premises, does not in my opinion amount to the transfer of a business within the meaning of the *Code*. While it is true that CPC continued the operation of the Prescott elevator, it did not receive from Goderich the ingredients of a business operation. All it received was a return of its right to operate the grain elevators, which it had previously leased to Elders and subsequently to Goderich.
>
> 66. In addition, the behaviour of the parties does not indicate that a transfer of a business was intended. There are a myriad of ways that a business sale or transfer could be structured, and a review of the circumstances in this case indicates that in essence, Goderich wished to terminate the arrangement under which it was operating the Prescott elevator but did not transfer a business to CPC. ...
>
> (*Goderich Elevators Ltd. and Fisher*, *supra*)

[27] Keeping in mind the principles enunciated in the jurisprudence reviewed above, the issue here is whether P & H bought a collection of chattels or assets, or whether it can be said that it purchased a part of SWP's business, as a going concern. The object of the transfer between the vendor and the purchaser must be examined to determine whether a business or a part of it, as opposed to a mere collection of assets, has changed hands.

[28] In the present matter there is no doubt and none of the parties has challenged the fact that operating a grain elevator is indeed operating a federal business or "going concern" within the meaning of the *Code*. There is, as

revenu à la SCP, qui a décidé d'en poursuivre l'exploitation. Elle n'était assujettie à aucune obligation d'engager les employés non syndiqués, mais elle a choisi de le faire en raison de leur disponibilité et de leurs connaissances spécialisées. La SCP a convenu d'acheter, pour une somme de 45 000 $, certains produits et du matériel que Goderich devait laisser sur les lieux au moment de quitter ceux-ci.

[26] Arrivant à la conclusion qu'il n'y avait pas eu transfert d'entreprise au sens du *Code*, l'arbitre Starkman a rejeté l'appel et déclaré ce qui suit:

> 60. ... Je qualifierais le matériel acheté par la SCP, qui a été laissé sur les lieux, d'articles nécessaires, quoique accessoires, à l'exploitation d'un élévateur à grains; des articles dont la SCP avait besoin, mais qu'elle aurait pu se procurer ailleurs, et des articles dont Goderich n'avait pas besoin dans l'immédiat ou qu'il aurait été peu rentable de transférer ailleurs, de sorte qu'il était dans l'intérêt des deux parties d'en arriver à une entente concernant l'achat de ces articles et de prévoir que le vendeur laisserait ceux-ci sur les lieux
>
> 65. Le fait que la SCP a engagé ces employés et qu'elle a versé la somme de 45 000 $ pour l'achat de certains produits et du matériel qui devaient être laissés sur les lieux n'équivaut pas à mon avis à un transfert d'entreprise au sens du *Code*. Certes, la SCP a poursuivi l'exploitation de l'élévateur Prescott, mais elle n'a reçu de Goderich aucun des éléments d'une entreprise commerciale. Tout ce qu'elle a reçu était le retour de son droit d'exploiter les élévateurs à grains, qu'elle avait loués auparavant à Elders, puis à Goderich
>
> 66. En outre, le comportement des parties n'indique pas qu'elles avaient l'intention de transférer une entreprise. Il existe des myriades de façons de structurer la vente ou le transfert d'une entreprise, et un examen des circonstances en l'espèce indique que, essentiellement, Goderich souhaitait mettre un terme à l'entente en vertu de laquelle elle exploitait l'élévateur Prescott, mais elle n'a transféré aucune entreprise à la SCP...
>
> (*Goderich Elevators Ltd. and Fisher*, précité; traduction)

[27] Compte tenu des principes énoncés dans la jurisprudence examinée ci-dessus, il faut ici déterminer si P & H a acheté un ensemble de biens meubles ou d'éléments d'actif ou si l'on peut dire qu'elle a acheté une partie de l'entreprise de SWP en tant qu'entreprise active. L'objet du transfert entre le vendeur et l'acheteur doit être examiné pour trancher la question de savoir si une entreprise ou une partie de celle-ci, et non un simple ensemble d'éléments d'actif, a été cédée.

[28] En l'espèce, il ne fait aucun doute, et aucune des parties n'a soulevé de contestation à cet égard, qu'une entreprise qui exploite un élévateur à grains constitue une entreprise fédérale active, au sens du *Code*. Il ne

well, no question that the GSU was certified as the bargaining agent for the employees of the Wilson Siding facility.

[29] In considering all of the circumstances of the present matter, and in weighing the factors that point in the direction of a sale of business and those that point toward a sale of assets, the Board concludes that there has been no actual sale or transfer of part of SWP's business.

[30] On its face, the purchase and sale agreement between SWP and P & H certainly appears to be an agreement for the sale of assets as opposed to an agreement for the sale of a business or part thereof.

[31] The contract between the parties (Grain Elevator and Related Assets Purchase Agreement) provides in its preamble that SWP reserves the right to continue to operate its grain handling and merchandising business in the Wilson Siding district of Alberta in direct competition with P & H. In particular, section 2.7 of the agreement entitled "Competition Following Closing" provides as follows:

> 2.7 COMPETITION FOLLOWING CLOSING. The parties hereto covenant and agree that the transaction of purchase and sale herein relates solely to the purchase of assets comprised within the Purchased Assets and that the Excluded Assets are not being purchased by the Purchaser and have been specifically excluded from this transaction because it is not the intention of the parties to have the Vendor transfer, sell or assign to the Purchaser, the Vendor's grain handling and merchandising and crop inputs supply businesses in and around Wilson Siding district of Alberta or any of the rights, interests, undertaking and goodwill in connection therewith. The Purchaser further acknowledges, covenants and agrees that the Vendor shall be free to carry on such businesses from, in and around Wilson Siding district of Alberta without restriction and in direct competition with the Purchaser from and after the Closing Time.
>
> 2.8 EMPLOYEES. The Purchaser intends to use its current employees to carry on its grain handling, merchandising and crop inputs business utilizing the Purchased Assets, and for the reasons specified in Section 2.7 hereof, the Purchaser shall not be required to offer employment to any of the employees of the Vendor employed by the Vendor in its grain handling and merchandising and crop inputs supply businesses in and around Wilson Siding, Alberta, whether or not such employees worked at or from the Real Properties as of the Closing Date.

fait aucun doute non plus que le SSG a été accrédité à titre d'agent négociateur des employés de l'établissement de Wilson Siding.

[29] Après avoir pris en considération toutes les circonstances de la présente affaire et soupesé les facteurs qui penchent en faveur d'une vente d'entreprise et ceux qui penchent en faveur d'une vente d'éléments d'actif, le Conseil conclut qu'il n'y a eu aucune vente ni aucun transfert véritable d'une partie de l'entreprise de SWP.

[30] À sa lecture même, le contrat de vente conclu par SWP et P & H paraît certainement être un contrat de vente d'éléments d'actif et non un contrat de vente d'une entreprise ou d'une partie de celle-ci.

[31] Le contrat conclu entre les parties (contrat de vente d'un élévateur à grains et de biens connexes) prévoit, dans son préambule, que SWP se réserve le droit de continuer à exploiter son entreprise de manutention et de commercialisation du grain dans le district de Wilson Siding, en Alberta, en concurrence directe avec P & H. Plus particulièrement, l'article 2.7 du contrat, intitulé «Concurrence à la suite de la signature du contrat» (traduction), prévoit ceci:

> 2.7 CONCURRENCE À LA SUITE DE LA SIGNATURE DU CONTRAT. Les parties aux présentes arrêtent et conviennent que la présente opération d'achat et de vente se rapporte uniquement aux éléments d'actifs qui figurent dans les éléments d'actifs achetés, et que l'acheteur n'achète pas les éléments qui ont été expressément exclus de la présente opération, les parties ne souhaitant pas que le vendeur transfère, vende ou cède à l'acheteur les entreprises de manutention et de commercialisation du grain ainsi que d'approvisionnement en intrants agricoles du vendeur dans le district de Wilson Siding, en Alberta, et dans les environs, ou tout droit, intérêt, engagement et fonds commercial s'y rapportant. L'acheteur reconnaît, arrête et convient en outre que le vendeur est libre d'exploiter une telle entreprise dans le district de Wilson Siding, en Alberta, ou dans les environs, sans aucune restriction et en concurrence directe avec l'acheteur, à compter de la date de signature du contrat.
>
> 2.8 EMPLOYÉS. L'acheteur entend recourir à ses employés actuels et utiliser les éléments d'actif achetés pour exploiter son entreprise de manutention et de commercialisation du grain ainsi que d'approvisionnement en intrants agricoles et, pour les motifs énoncés à l'article 2.7 des présentes, l'acheteur n'est tenu d'offrir un emploi à aucun des employés du vendeur que ce dernier emploie dans le cadre de son entreprise de manutention et de commercialisation du grain et d'approvisionnement en intrants agricoles à Wilson Siding (Alberta) ou dans les environs, que ces employés travaillent ou non à partir des immeubles à la date de signature du contrat.
>
> (traduction)

[32] This agreement also states, at section 1.1, that only the land, the four buildings, and those items directly essential to the operation of the buildings are being transferred. In addition, there is no indication in the sale agreement signed by the parties or in the facts presented that there was a transfer of logo, trademark, goodwill, accounts receivable, customer lists or inventory. Nor were there any existing contracts (except those related to building equipment). As well, no employees were transferred from SWP to P & H. As P & H does not engage in the fertilizer business, it has not purchased the related motor vehicles and other equipment used by the vendor. SWP did not sell any agro-product related assets to P & H. When P & H took possession of the facility on April 24, 2003, it received ownership of a facility empty of grain, an empty office and no other items necessary to the operation of its business.

[32] Le contrat prévoit également à l'article 1.1 que seuls le bien-fonds, les quatre bâtiments et les articles directement nécessaires à l'utilisation des bâtiments sont transférés. En outre, rien n'indique dans le contrat de vente signé par les parties ou dans les faits exposés qu'il y a eu transfert du logo, de la marque de commerce, du fonds commercial, des comptes débiteurs, des listes de clients ou du stock. En outre, aucun contrat n'était en vigueur (à l'exception de ceux qui se rapportent à l'équipement des bâtiments). De même, aucun employé n'a été muté de SWP à P & H. Comme P & H n'exploite pas d'entreprise de fertilisant, elle n'a pas acheté les véhicules à moteur connexes et autres pièces d'équipement utilisés par le vendeur. SWP n'a vendu aucun bien lié à la production agricole à P & H. Lorsque cette dernière a pris possession de l'établissement le 24 avril 2003, elle est devenue propriétaire d'un établissement qui ne contenait pas de grains, d'un bureau vide et n'a fait l'acquisition d'aucun autre article nécessaire à l'exploitation de son entreprise.

[33] Based on the above, the Board cannot agree with the union's contention that section 2.7 of the sales agreement - Competition Following Closing- is self-serving and that the language used clearly shows that the transaction was in fact a sale of business. However, the agreement in itself is not necessarily determinative of the issue. As stated previously, it is the substance rather than the form of the transaction that must be looked at. The Board must therefore determine whether, despite the terms of the agreement between the parties, what has transpired amounts, in fact, to a substantial continuity of the business of SWP by P & H.

[33] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil ne peut convenir avec le syndicat que l'article 2.7 du contrat de vente - Concurrence à la suite de la signature du contrat - vise à servir les intérêts des parties en cause et que le libellé utilisé indique clairement que la transaction était en fait une vente d'entreprise. Toutefois, le contrat lui-même ne permet pas nécessairement de trancher la question. Comme il a été indiqué précédemment, c'est le fond plutôt que la forme de la transaction qui doit être pris en considération. Le Conseil doit par conséquent trancher la question de savoir si, en dépit des modalités du contrat conclu entre les parties, l'opération qui est survenue a donné lieu dans les faits à une continuité manifeste des activités de l'entreprise de SWP assurée par P & H.

[34] Looked at as a whole, the written sales agreement, the facts surrounding the sale, including the intention of the parties that can be drawn from the above, nothing supports the GSU's allegation that SWP provided a continuity of management, continuity of product and an actual transfer of goodwill. Nor is the Board convinced that the fact that some of the former SWP clients may continue to use the Wilson Siding facility for grain hauling is akin to the predecessor employer providing a customer list or undertaking not to compete in the area. The uncontested submission by SWP is that it will not be abandoning its grain and agricultural input business in the Lethbridge area and that it has budgeted to retain and service its clients from the facility it owns in Vulcan. Extra staff has been added to service the area

[34] Si l'on examine dans leur ensemble, le contrat de vente écrit et les faits entourant la vente, dont l'intention des parties que l'on peut tirer de ce qui précède, on ne peut rien trouver qui appuie l'allégation du SSG que SWP a assuré une continuité sur le plan de la gestion et des produits et qu'il y a eu transfert réel d'un fonds commercial. Le Conseil n'est pas convaincu non plus que le fait que certains des anciens clients de SWP pourraient continuer à utiliser l'établissement de Wilson Siding pour le transport du grain revient, pour l'ancien employeur, à fournir une liste des clients ou à s'engager à ne pas faire concurrence dans la région. SWP a affirmé, et cette déclaration n'a pas été contestée, qu'elle n'abandonnera pas son entreprise d'approvisionnement en intrants céréaliers et agricoles

previously serviced by the Wilson Siding facility. SWP is still marketing products from the Vulcan facility in the Lethbridge area, and it is also offering special truck incentives to customers in the area previously serviced from the Wilson Siding facility to induce them to deliver their grain to SWP at the Vulcan facility.

[35] In addition, the purpose behind P & H's purchase of the Wilson Siding grain handling facility is clear. It was to replace its four facilities in the Lethbridge area with a single, newer facility with a capacity just slightly exceeding the existing four facilities being closed.

[36] The Board is satisfied, based on the submissions presented, that what is involved here is the transfer of chattels from a business to another. There appears to be no clear indicia of a sale of a continuing business. Nothing has emerged from the facts to convince the Board that the present circumstances constitute the "transfer" of a business as a "going concern" for the purpose of section 44 of the *Code*. Therefore, for all of the above reasons, the application is dismissed.

[37] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Algoma Central Marine, a Division of Algoma Central Corporation and ULS Corporation (1997), 104 di 74 (CLRB no. 1207)

ASL Atlantic Searoute Limited (1990), 81 di 80 (CLRB no. 804)

Canada Post Corporation v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-762-87, January 28, 1988 (F.C.A.)

Canada Post Corporation and Shoppers Drug Mart Limited (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; and 87 CLLC 16,049 (CLRB no. 649)

Canadian Pacific Railway Company et al., October 25, 2001 (CIRB LD 530)

dans la région de Lethbridge et qu'elle a prévu, dans son budget, conserver et servir ses clients depuis l'établissement dont elle est propriétaire à Vulcan. Un personnel supplémentaire a été ajouté pour assurer la prestation des services requis dans la région qui était servie auparavant par l'établissement de Wilson Siding. SWP fait encore la commercialisation de produits à partir de l'établissement de Vulcan dans la région de Lethbridge, et elle offre aussi des mesures incitatives spéciales en matière de transport aux clients de la région qui obtenaient auparavant des services à l'établissement de Wilson Siding, dans l'espoir de les convaincre de livrer leur grain à l'établissement de SWP à Vulcan.

[35] En outre, l'objet qui sous-tend l'achat par P & H de l'établissement de manutention du grain de Wilson Siding est clair. L'entreprise cherchait à remplacer ses quatre établissements de la région de Lethbridge par un seul établissement plus récent, dont la capacité excédait très légèrement celle des quatre établissements voués à la fermeture.

[36] Le Conseil est convaincu que, compte tenu des observations présentées, il y a eu en l'espèce transfert de biens meubles d'une entreprise à une autre. Il ne semble y avoir aucun indice clair d'une vente d'une entreprise qui continue d'être exploitée. Rien dans les faits ne permet de convaincre le Conseil que, dans la présente affaire, il y a eu «transfert» d'une «entreprise active» aux fins de l'application de l'article 44 du *Code*. Par conséquent, pour tous les motifs qui précèdent, la demande est rejetée.

[37] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Algoma Central Marine, une division d'Algoma Central Corporation et ULS Corporation (1997), 104 di 74 (CCRT n° 1207)

ASL Atlantic Searoute Limited (1990), 81 di 80 (CCRT n° 804)

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et autre et autre, 25 octobre 2001 (CCRI LD 530)

Execujet Aviation Services Ltd. (1996), 100 di 33 (CCRT n° 1152)

Goderich Elevators Ltd. and Fisher, [1998] C.L.A.D. No. 654 (Starkman) (QL)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867)

Execujet Aviation Services Ltd. (1996), 100 di 33 (CLRB no. 1152)

Goderich Elevators Ltd. and Fisher, [1998] C.L.A.D. No. 654 (Starkman) (QL)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867)

Lester (W.W.) (1978) Ltd. v. *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

Transport Robert (1973) Ltée, December 10, 2001 (CIRB LD 561)

U.S. Airways Inc. et al., [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182

VIA Rail Canada Inc., November 24, 2000 (CIRB LD 361)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 44, 44(3)

Lester (W.W.) (1978) Ltd. c. *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990] 3 R.C.S. 644

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190)

Société canadienne des postes c. *Syndicat des postiers du Canada et autre*, jugement prononcé à l'audience, n° A-762-87, 28 janvier 1988 (C.A.F.)

Société canadienne des postes et Shoppers Drug Mart Limited (1987), 71 di 103; 1 CLRBR (2d) 218; et 87 CLLC 16,049 (CCRT n° 649)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

Transport Robert (1973) Ltée, 10 décembre 2001 (CCRI LD 561)

U.S. Airways Inc. et autre, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182

VIA Rail Canada Inc., 24 novembre 2000 (CCRI LD 361)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 44, 44(3)

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF),
complainant,
and
Canadian Broadcasting Corporation (French network),
respondent.

CITED AS: Canadian Broadcasting Corporation

Board File: 22588-C

Decision no. 265
March 11, 2004

Unfair labour practice complaint filed pursuant to section 94(3) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Telecommunications - Contracting out - Burden of proof - This is an unfair labour practice complaint filed by the complainant union pursuant to section 94(3) of the *Code* - The union alleges that the employer did not use the services of the members of the certified bargaining unit for the Salt Lake City Games, but chose to use freelancers and a competitor's employees for the production of this event - Did the employer violate the provisions of the *Code* by hiring freelancers to do technician work? - The burden of proof rests with the employer - The purpose of section 98(4) is to guarantee that the exercise of these rights will not be undermined by undue pressures from either the employer or the union - The Board's role is to determine whether the employer's decision was tainted with anti-union animus - The employer's actions will constitute a breach of section 94(3) even if the anti-union motivation is merely ancillary - As the representative of employees, the union is entitled to take advantage of the recourse provided in section 94(3) - The Board concludes that the union's recourse has not become moot now that the Games are over - The Board dismisses the employer's argument in regard to timeliness since section 16(m.1) provides the Board with the discretionary power to extend the time limits set out in the *Code* and to admit a more exhaustive evidence - The tenets of contracting out recognize that sub-contracting is permitted, unless otherwise indicated in the collective agreement, and that

Motifs de décision

Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF),
plaignant,
et
Société Radio-Canada,
intimée.

CITÉ: Société Radio-Canada

Dossier du Conseil: 22588-C

Décision n° 265
le 11 mars 2004

Plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Télécommunications - Sous-traitance - Fardeau de la preuve - Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par le syndicat plaignant en vertu du paragraphe 94(3) du *Code* - Le syndicat allègue que l'employeur n'a pas retenu les services des membres de l'unité accréditée lors des Jeux olympiques de Salt Lake City, mais a plutôt eu recours à des pigistes et à des employés d'un concurrent pour assurer la production de cet événement - Est-ce que l'employeur a contrevenu aux dispositions du *Code* en embauchant des pigistes au lieu des membres du syndicat pour effectuer le travail de technicien? - L'employeur a le fardeau de la preuve en l'espèce - Le but du paragraphe 98(4) est de garantir que l'exercice de ces droits ne sera pas entravé par des pressions répréhensibles de l'employeur, ou des syndicats, le cas échéant - Le rôle du Conseil consiste à déterminer si la décision de l'employeur était empreinte d'un sentiment antisyndical - Même si le motif antisyndical n'est qu'accessoire, le geste de l'employeur constituera une violation du paragraphe 94(3) - Le recours prévu au paragraphe 94(3) peut être exercé par le syndicat à titre de représentant des employés - Le Conseil conclut que le recours du syndicat n'est pas théorique maintenant que les Jeux sont terminés - Le Conseil rejette l'argument de l'employeur concernant le délai, puisque l'alinéa 16m.1) entrevoit le pouvoir discrétionnaire du Conseil de prolonger les délais prévus au *Code*, de

it must be done in good faith and for legitimate business reasons - The employer's arrangement does not meet the case law criteria for legitimate contracting out such that the complaint of an unfair labour practice could be exonerated - The economic and financial explanations do not refute the anti-union bias evident in bypassing the collective agreement when the union refused to make concessions - The employer cannot, when no agreement is reached, act unilaterally or circumvent its obligation to deal with the bargaining agent - Hiring freelancers to replace union members for the Salt Lake City Games was motivated by anti-union animus - The Board upholds the complaint.

même que de prendre en considération une preuve plus exhaustive - Les principes du recours à la sous-traitance énoncent que la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire dans la convention collective et qu'elle doit se faire de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes - L'arrangement de l'employeur ne répond pas aux critères jurisprudentiels d'une sous-traitance légitime qui permettrait de faire échec à une plainte de pratique déloyale - Les explications économiques et financières ne repoussent pas le motif antisyndical d'avoir fait échec à la convention collective alors que le syndicat refuse de faire des concessions - En l'absence d'une entente, l'employeur ne peut agir unilatéralement ou utiliser un subterfuge pour éviter son obligation de traiter avec l'agent négociateur - L'embauche des pigistes pour remplacer les membres du syndicat pour les Jeux de Salt Lake City a été motivée par des sentiments antisyndicaux - Le Conseil fait droit à la plainte.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*. Hearings were held in Montréal, from January 28 to 30, 2003, and on February 18 and March 24, 2003.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*. Des audiences ont eu lieu à Montréal du 28 au 30 janvier 2003, le 18 février et le 24 mars 2003.

Appearances

Mr. Daniel Carrier, for the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;
Mr. Thierry Bériault, for the Canadian Broadcasting Corporation (French network).

Ont comparu

M[e] Daniel Carrier, pour le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada;
M[e] Thierry Bériault, pour la Société Radio-Canada.

I - Introduction

[1] This is an unfair labour practice complaint filed by the Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (the STARF or the union) pursuant to section 94(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The STARF alleges that the Canadian Broadcasting Corporation (French network) (hereinafter, the Société Radio-Canada, the SRC or the employer) did not use the services of the members of the certified bargaining unit for the Salt Lake City Olympic Games (the Salt Lake City Games), but chose to use freelancers and a competitor's employees for the production of this event.

[2] This complaint was filed on November 7, 2001, in anticipation of the Salt Lake City Games held in February 2002. The parties tried unsuccessfully to settle this matter both before and after the games were held.

I - Introduction

[1] Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée par le Syndicat des technicien(ne)s et artisan(e)s du réseau français de Radio-Canada (STARF) (le STARF ou le syndicat) en vertu du paragraphe 94(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le STARF allègue que la Société Radio-Canada (la SRC ou l'employeur) n'a pas retenu les services des membres de l'unité accréditée lors des Jeux olympiques de Salt Lake City (les Jeux de Salt Lake City) mais a plutôt eu recours à des pigistes et à des employés d'un concurrent pour assurer la production de cet événement.

[2] Cette plainte a été déposée le 7 novembre 2001 en prévision des Jeux de Salt Lake City qui se sont tenus en février 2002. Les parties ont tenté de régler cette affaire avant la tenue des Jeux et même après, mais sans

By the time this matter was heard, the Salt Lake City Games had already been held. The Board's task is now to determine whether the SRC violated the provisions of the *Code* by hiring freelancers to do technician work instead of STARF members, and, if the Board upholds the complaint, the nature of compensation.

II - Background

[3] In 1998, following the Olympic Games in Nagano (the Nagano Games), the International Olympic Committee asked all its broadcasters to submit a proposal for a 10-year coverage of the Olympic Games that is, for the next five Games. Prior to 1998, broadcast proposals were handled on a Game-by-Game basis, alternating between public and private broadcasters. That is to say that the SRC was awarded broadcasting rights for the Games once every four years.

[4] The SRC viewed the opportunity to broadcast the Games for the next ten years, which would mean each consecutive Games, as the opportunity to upgrade its image while offering a prestigious product that met its goals of increasing its ratings, generating sizeable revenues, promoting its own non-Olympic programming and meeting CRTC amateur sport licence requirements. The SRC therefore submitted a ten-year financial proposal (the contract), that was accepted by the International Olympic Committee.

[5] Previous Olympic Games broadcasting had been profitable for the SRC. Accordingly, the budget for this series of Games was set according to its experiences with the Nagano, Atlanta and other Games broadcast over the past 25 years. However, once it was awarded the contract, the SRC was faced with some major unforeseen circumstances. The first of the set of five Games, the Sydney Olympic Games (the Sydney Games), held in September 2000, posted a shortfall of $6.2 million. In addition, only three of the Games sites had been decided at contract time: Sydney, Salt Lake City and Athens. The choices of Turin and Beijing were made subsequently.

[6] The SRC was apparently counting on the choice of Toronto as the location for the 2008 Games to balance its budget for the contract as a whole. It should be pointed out that broadcasting the Games requires major capital outlay, such as the construction of a broadcast centre and studios on site, staff travel and

succès. Quand la présente affaire a été entendue, les Jeux de Salt Lake City avaient déjà eu lieu. La question maintenant devant le Conseil est de savoir si la SRC a contrevenu aux dispositions du *Code* en embauchant des pigistes au lieu des membres du STARF pour effectuer le travail de technicien et, si le Conseil fait droit à la plainte, la nature de la compensation.

II - Mise en contexte

[3] En 1998, après les Jeux olympiques de Nagano (les Jeux de Nagano), le Comité international olympique a demandé à tous ses diffuseurs de faire une proposition de couverture des Jeux olympiques pour les prochains dix ans, c'est-à-dire pour les prochains cinq Jeux. Avant 1998, les propositions de diffusion étaient faites d'un Jeux à l'autre et octroyées en alternance entre les diffuseurs publics et les diffuseurs privés. C'est-à-dire que la SRC obtenait le droit de diffuser les Jeux à tous les quatre ans.

[4] La SRC a vu la diffusion des Jeux pour les prochains dix ans, soit à chaque Jeux sans alternance, comme une occasion de se faire une image de marque, voire présenter un produit de prestige tout en respectant ses objectifs d'augmenter ses cotes d'écoute, de générer des revenus importants, de promouvoir ses propres émissions à l'extérieur des plages olympiques et de satisfaire aux conditions de licence du CRTC pour le sport amateur. Ainsi, la SRC a présenté une proposition financière décennale (le contrat), qui a été acceptée par le Comité international olympique.

[5] Par le passé, la diffusion des Jeux olympiques avait été rentable pour la SRC. Par conséquent, elle a établi des budgets pour la série d'après son expérience pour les Jeux de Nagano, d'Atlanta et la diffusion des Jeux depuis 25 ans. Une fois le contrat obtenu, cependant, la SRC a été confrontée à de sérieux imprévus. Les Jeux olympiques de Sydney (les Jeux de Sydney), les premiers de la série de cinq tenus en septembre 2000, ont affiché un manque à gagner de 6,2 millions de dollars. De plus, lors de la signature du contrat, le lieu de seulement trois des Jeux à venir était connu: Sydney, Salt Lake City et Athènes. Par la suite, les villes de Turin et Beijing ont été choisies.

[6] Il semble que la SRC ait beaucoup misé sur la tenue des Jeux de 2008 à Toronto pour boucler l'ensemble de son budget de diffusion pour la totalité du contrat. Sur ce point, il faut expliquer que la diffusion des Jeux comprend des aménagements importants, soit la construction d'un centre de diffusion et des studios sur

accommodation and overtime costs based on 24-hour broadcasts. Production costs account for 70% of operating expenditures. The selection of Toronto would have led to major savings on at least one of the Games, since studios and staff would have already been in place. Accordingly, the choice of Beijing over Toronto had a definite impact on profitability projections, not only for the 2002 Games in Salt Lake City, but for all the remaining Games.

[7] Olympics budgeting is also based on advertising and promotion revenues. As it turned out, in the few months leading to the Salt Lake City Games (i.e. the Games involved in this complaint) projected revenues were substantially below those for the Sydney Games.

[8] Another consideration is that the exchange rate (in U.S. dollars) is a major factor in financial projections when the Games are not held in Canada. The exchange rate was 1.35 when the contract was negotiated in 1998. It had risen to 1.48 by the Sydney Games, and to 1.54 by the Salt Lake City Games. The SRC had projected an average rate of 1.45 for the entire Games series.

[9] It was with these economic circumstances in mind that the SRC approached the STARF with the contract costs and budgets, and asked it for concessions with regard to the collective agreement reached in February 2002. The SRC further stated its expectation that the Salt Lake City Games would help reduce the Sydney Games deficit.

III - Evidence Regarding the Complaint

(a) The SRC Testimony

[10] Mr. Peter St-Onge, Mr. Louis Lalande, Ms. Josée Marsan and Mr. Jean Fredette testified for the SRC. Mr. St-Onge explained to the Board the economic data used by the SRC as a basis for approaching the STARF to request concessions. Mr. Lalande confirmed Ms. Marsan's testimony. Mr. Fredette testified on the labour relations factors behind the employer's actions. Ms. Marsan is the immediate manager involved in this

place, les frais de voyage et d'hébergement du personnel et la rémunération pour les heures supplémentaires en raison de la diffusion sur 24 heures. Les coûts de production représentent 70 % des frais d'exploitation. Les Jeux de Toronto auraient permis de faire d'importantes économies sur au moins un des Jeux puisque les studios et le personnel auraient déjà été en place. Ceci étant dit, le fait que les Jeux de 2008 auront lieu à Beijing plutôt qu'à Toronto a eu un effet certain sur les attentes concernant la rentabilité, non seulement pour les Jeux de 2002 à Salt Lake City, mais pour tous les Jeux à venir.

[7] Le budget d'un événement olympique dépend aussi des revenus de publicité et de promotion. Or, quelques mois avant leur tenue, les revenus anticipés pour les Jeux de Salt Lake City, qui sont en cause dans la présente plainte, étaient loin d'atteindre ceux des Jeux de Sydney.

[8] À ces considérations, il faut ajouter que le taux de change (en dollars américains) est un élément important des projections financières lorsque les Jeux ne se tiennent pas au Canada. Quand le contrat a été négocié en 1998, le taux de change était de 1,35. Lors des Jeux de Sydney, le taux avait augmenté à 1,48, et lors des Jeux de Salt Lake City, le taux était de 1,54. La SRC avait projeté un taux moyen de 1,45 pour l'ensemble des Jeux.

[9] À la lumière de cette situation économique, la SRC a présenté les coûts et les budgets du contrat au STARF et lui a demandé certaines concessions par rapport aux dispositions de la convention collective conclue en février 2002. La SRC a aussi exposé le fait que les Jeux de Salt Lake City devaient contribuer à combler le déficit des Jeux de Sydney.

III - La preuve concernant la plainte

a) Témoignages de la SRC

[10] M. Peter St-Onge, M. Louis Lalande, M^{me} Josée Marsan et M. Jean Fredette ont témoigné pour la SRC. M. St-Onge a éclairé le Conseil sur les données économiques à partir desquelles la SRC a pris la décision de demander des concessions au STARF. M. Lalande est venu confirmer le témoignage de M^{me} Marsan. M. Fredette a témoigné sur les considérations en matière de relations de travail qui ont

matter, and her testimony is regarded as the most relevant in this instance.

[11] Ms. Marsan explained that she was responsible for technical and material resources for producing the Sydney Games, including the management of technician work. She pointed out that the production of these Games involved major headaches, with no mechanism for monitoring labour costs on site other than forwarding the technicians' time cards within the prescribed time frames to ensure that salaries were paid. It was not until late 2000 that analysis of the accounting and financial outcome of the Sydney Games was conducted. This analysis revealed that the bonuses, overtime and other benefits in the technicians' collective agreement had doubled the production budget from $200,000 to $415,000. Ms. Marsan concluded that the only way to reduce costs for the Salt Lake City Games was to cut expenditures for this group.

[12] Following discussions with her immediate supervisor, Mr. Lalande, Director of the Technical Production Department, Ms. Marsan was given the mandate to increase flexibility in the production timetable and reduce costs for the Salt Lake City Games technical team.

[13] In late March 2001, an initial meeting with the STARF executive, attended by Ms. Marsan and Mr. Fredette for the SRC and Messrs. Guy Babineau and Michel Legault for the STARF, was held. Ms. Marsan and Mr. Fredette began by providing background on the budget overruns for the Sydney Games and moved on to discuss the Salt Lake City Games as well as the other Games in the series. They tabled the text of an agreement covering the four remaining Games, with some adjustments to collective agreement provisions, but specified that these adjustments would be in effect only for the Games, and would affect primarily bonuses paid for hours not worked and overtime, including double and double time and a half. The SRC was proposing a lump sum payment of $1,000 per production employee for each Games as compensation for changes to the collective agreement, which may be summarized as follows:

motivé les gestes de l'employeur. En tant que chef de service immédiat concerné par ce dossier, le témoignage de M[me] Marsan est retenu ici comme le plus à propos dans cette affaire.

[11] M[me] Marsan explique qu'elle a eu la responsabilité des ressources techniques et matérielles pour la production des Jeux de Sydney, ce qui a compris la direction du travail des techniciens. Elle précise que la production de ces Jeux a été une expérience de haute voltige, qui n'a permis aucune vérification des coûts de main-d'oeuvre sur place autre qu'acheminer les cartes de temps des techniciens dans les délais nécessaires à assurer le paiement des salaires. La comptabilisation et les retombées des Jeux de Sydney ont été analysées quelque temps après la tenue de l'événement, soit vers la fin de l'année 2000. C'est à ce moment que s'est fait le constat que les primes, les heures supplémentaires et les autres avantages de la convention collective des techniciens avaient fait doubler le budget de production, atteignant un coût de 415 000 $ au lieu de 200 000 $. M[me] Marsan est arrivée à la conclusion que la seule façon de réduire les coûts pour les Jeux de Salt Lake City était de contrôler les dépenses afférentes à ce groupe.

[12] Après discussion avec son supérieur immédiat, M. Lalande, le directeur du secteur des productions techniques, elle reçoit le mandat d'accroître la flexibilité de l'horaire de production et de réduire le coût de l'équipe technique pour les Jeux de Salt Lake City.

[13] Une première rencontre avec l'exécutif du STARF a lieu à la fin de mars 2001. Sont présents M[me] Marsan et M. Fredette pour la SRC et MM. Guy Babineau et Michel Legault pour le STARF. M[me] Marsan et M. Fredette font une mise en contexte des dépassements du budget des Jeux de Sydney et discutent des Jeux de Salt Lake City et des autres Jeux à venir. Ils déposent le texte d'une entente pour les quatre Jeux à venir qui apporte certains redressements aux dispositions de la convention collective, mais en précisant que ces redressements ne s'appliquent que pour les Jeux et affectent surtout les primes payées pour les heures non travaillées et les heures supplémentaires, dont le temps double et double et demi. La SRC propose pour chacun des Jeux à venir un paiement forfaitaire de 1 000 $ par employé affecté à la production, en compensation de modifications à la convention collective dont voici un résumé:

- all travel time, including local travel, to be paid according to the basic schedule;

- no payment for travel time between accommodation and workplace;

- all overtime (beyond 40 hours) regardless of scheduling to be paid on the basis of time and a half of base salary;

- no penalty to be paid for changed or cancelled hours;

- no bonuses or penalty payment for changes in meal hours or breaks;

- no bonuses for daily rest hours and overlapping hours (11 hours);

- no provisions or penalty payments for changed timetables.

[14] The STARF did not commit to signing the proposal at the end of the meeting, but agreed to study it and consult with its members slated for assignment to the Salt Lake City Games.

[15] During a second meeting with the union held in early May, Ms. Marsan announced that if the provisions of the proposed letter of agreement had been applied to the Sydney Games, the resulting savings would have been between $80,000 and $85,000.

[16] On May 24, 2001, Mr. Babineau wrote to Mr. Fredette to express his disappointment with the SRC's refusal to attend a joint meeting with the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP), (the STARF's counterpart at the English network of the SRC (CBC)), to discuss the proposal. Mr. Babineau also realized, after checking with the other unions at the English and French networks of the SRC, that the STARF unit was the only one targeted by the employer's proposal. In spite of this, he agreed to meet with Mr. Peter St-Onge, Director General of the French network's Support Services, to learn more about the financial situation behind the proposed letter of agreement.

[17] The meeting with Mr. St-Onge was held on June 7, 2001. Mr. St-Onge explained the budgetary restrictions and the attempts already made to cut on-site costs.

- toutes les heures de voyages, y compris les déplacements, sont payées selon l'horaire de base;

- le temps de déplacement entre l'hébergement et le lieu de travail n'est pas rémunéré;

- toutes les heures supplémentaires (au delà de 40 heures), sans égard à l'horaire, sont rémunérées à raison d'une fois et demie le salaire horaire de base;

- aucune pénalité n'est payable pour les heures modifiées ou annulées;

- le déplacement des heures de repas et des pauses n'engendre aucune prime ou pénalité;

- les primes payées pour les heures de repos quotidien et de chevauchement (11 heures) ne s'appliquent pas;

- les dispositions et pénalités concernant la modification des horaires ne s'appliquent pas.

[14] Au départ de cette réunion, le STARF ne s'engage pas à signer la proposition mais la prend pour étude et consultation avec les membres pressentis pour être affectés aux Jeux de Salt Lake City.

[15] Une deuxième rencontre avec le syndicat se tient au début de mai, durant laquelle M^me^ Marsan précise que si les dispositions de la lettre d'entente proposée avaient été appliquées aux Jeux de Sydney, il y aurait eu une économie de coûts de quelque 80 000 à 85 000 $.

[16] Le 24 mai 2001, M. Babineau écrit à M. Fredette en lui signifiant sa déception que la SRC refuse une rencontre tripartite avec le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) (le vis-à-vis du STARF au réseau anglais de la SRC (la CBC)) pour discuter de la proposition. Après vérification auprès des autres unités syndicales des réseaux français et anglais de la SRC, M. Babineau constate que l'unité représentée par le STARF est la seule unité visée par la proposition de l'employeur. Malgré tout, il consent à une rencontre avec M. Peter St-Onge, le directeur général responsable des services de soutien pour le réseau français, pour mieux comprendre la situation financière qui sous-tend le projet de lettre d'entente.

[17] La rencontre avec M. St-Onge a lieu le 7 juin 2001. M. St-Onge explique les restrictions budgétaires et les efforts faits pour réduire les coûts sur le site de

Ms. Marsan indicated that if the union did not agree to sign the letter of agreement, the SRC would have no other option than to hire an outside firm for the technical production of the Salt Lake City Games.

[18] On July 13, 2001, the STARF made the SRC a counter-offer; the emphasized passages indicate the main changes:

- travel and local travel time **up to 10 hours** to be paid according to the hourly base rate, **and additional time to be paid as overtime as provided for by the collective agreement**;

- no payment for travel time between accommodation and workplace **up to and including 30 minutes**;

- all overtime (beyond 40 hours) regardless of scheduling to be paid on the basis of time and a half of base salary;

- no penalty to be paid for changed or cancelled hours or for **planned**, **assigned overtime**;

- no bonuses or penalty payment for changes in meal hours or breaks;

- no bonuses for daily rest hours and overlapping hours (11 hours);

- no provisions or penalty payment for changed timetables, **but the SRC will follow standard practice for these events and advise technicians of changes before the end of their shifts**;

- this proposal is valid for the Salt Lake City Games only.

[19] This counter-offer included a lump sum payment of $2,000 rather than $1,000 and a clause requiring the SRC to commit to demonstrating that all other employees had made concession efforts equivalent to those of STARF members.

[20] On July 17, 2001, the SRC made another counter-offer to the STARF. The SRC agreed to the STARF's proposals for payment of local and out-of-town travel time and of travel time to work over 30 minutes, but the

l'événement. M^me^ Marsan indique que si le syndicat n'est pas d'accord pour signer la lettre d'entente, la SRC n'aura d'autre option que d'engager une firme externe pour assurer la réalisation technique des Jeux de Salt Lake City.

[18] Le 13 juillet 2001, le STARF présente une contre-proposition d'entente à la SRC, dont voici les changements saillants (voir les passages soulignés):

- les heures de voyages et de déplacement **à concurrence de 10 heures** sont payées selon le taux horaire de base et **les heures subséquentes en temps supplémentaire conformément à la convention collective**;

- le temps de déplacement entre l'hébergement et le lieu de travail n'est pas rémunéré, **sauf s'il dépasse 30 minutes**;

- toutes les heures supplémentaires (au delà de 40 heures), sans égard à l'horaire, sont rémunérées à raison d'une fois et demie le salaire horaire de base;

- aucune pénalité n'est payable pour les heures **supplémentaires prévues et affectées** modifiées ou annulées;

- le déplacement des heures de repas et des pauses n'engendre aucune prime ou pénalité;

- les primes payées pour les heures de repos quotidien et de chevauchement (11 heures) ne s'appliquent pas;

- les dispositions et pénalités concernant la modification des horaires ne s'appliquent pas **mais la SRC avisera les techniciens des changements d'horaire avant la fin de leur tour de service, comme le veut la pratique lors de tels événements**;

- la proposition ne vise que les Jeux de Salt Lake City.

[19] À cette contre-proposition s'ajoute un paiement forfaitaire de 2 000 $ au lieu de 1 000 $ et une clause en vertu de laquelle la SRC s'engage à démontrer que tous les autres employés auront fourni un effort de réduction équivalent à celui des membres du STARF.

[20] Le 17 juillet 2001, la SRC transmet au STARF une autre contre-proposition. La SRC se dit d'accord avec la rémunération des heures de voyage et de déplacement tel qu'il a été proposé par le STARF et la

other monetary clauses remained the same as in the original offer, including the $1,000 bonus. In response to the request for equivalent efforts from other employees, the SRC counter-offered to ask for equivalent efforts in accordance with the specific provisions of collective agreements.

[21] On July 30, 2001, Mr. Babineau wrote to Mr. Fredette informing him that the "final" offer was rejected, indicating that the unresolved issues were the lump-sum payment and the SRC's unwillingness to commit to more than requesting contributions from other unions. Mr. Babineau added that he was disappointed by the rejection of CEP's proposal of a joint meeting with the CBC, the SRC and the STARF, which he felt would be very constructive. He also asked about what individual or union agreements had been reached as of that date.

[22] The parties continued communicating up until mid-August 2001. On August 17, the SRC sent the STARF a final offer with two main counter-offers: a bonus of $45 a day, minimum $1,000, and the offer to show that "other efforts are made by all players involved in this project."

[23] Many telephone conversations between Mr. Lalande and Mr. Babineau took place during this period in an attempt to settle the matter. Mr. Lalande was confident that the SRC had met all of the union executive's expectations. However, on August 23, the STARF announced that its members slated for assignment to Salt Lake City had rejected the employer's offer.

[24] The negotiations ended with the STARF's offer to revive clause 19 of the former collective agreement, the basis for defining payment parameters for special events like the Games. The SRC refused on the grounds that this clause would not allow for the desired savings. Ms. Marsan said that the SRC would rather work with people whose work it knew, but that the collective agreement provisions would not allow it to meet its cost-cutting objectives. At that point, the SRC began taking steps to hire outside technicians.

rémunération de déplacement au travail qui dépasse 30 minutes; toutefois les autres clauses monétaires sont telles que dans la proposition originale, y compris la prime de 1 000 $. À la demande de contribution équivalente pour les autres employés, la SRC présente une contre-proposition selon laquelle elle s'engage à demander un effort équivalent en tenant compte des dispositions particulières de leurs conventions collectives respectives.

[21] Le 30 juillet 2001, M. Babineau écrit à M. Fredette en lui indiquant le rejet de sa proposition dite finale. Il indique que les points qui demeurent en litige sont le montant forfaitaire et le fait que la SRC ne s'engage qu'à demander aux autres syndicats de contribuer à l'effort. À ceci, M. Babineau ajoute sa déception quant au refus de la proposition du SCEP d'une rencontre conjointe avec la CBC, la SRC et le STARF qui, selon lui, aurait été très constructive à cet égard. Enfin, il demande de connaître les ententes individuelles ou syndicales qui ont été conclues à cette date.

[22] Les échanges entre les parties continuent jusqu'au milieu d'août 2001. Le 17 août, la SRC envoie un projet final au STARF dont les deux éléments saillants de contre-proposition sont une prime de 45 $ par jour avec un minimum de 1 000 $ et l'offre de démontrer «que d'autres efforts sont déployés par tous les niveaux concernés par ce projet».

[23] Pendant cette période, de nombreux échanges téléphoniques ont aussi lieu entre M. Lalande et M. Babineau dans le but de régler cette affaire. M. Lalande est confiant que la SRC a satisfait à toutes les attentes de la direction du syndicat. Néanmoins, le 23 août, le STARF annonce que ses membres pressentis pour être affectés aux Jeux de Salt Lake City ont rejeté la proposition de l'employeur.

[24] Les négociations se soldent par une dernière proposition du STARF de faire revivre la clause 19 de l'ancienne convention collective qui servait à définir les conditions de rémunération pour les événements d'exception comme les Jeux. La SRC la refuse au motif que celle-ci ne lui permet pas de réaliser les économies voulues. M^{me} Marsan dit que la SRC aurait préféré travailler avec les personnes dont le travail est connu, mais que les dispositions de la convention collective ne permettaient pas d'atteindre ses objectifs de réduction des coûts. C'est à la suite de ce refus qu'elle entreprend les démarches pour engager des techniciens externes.

[25] Ms. Marsan conceded that the Salt Lake City Games revenues were $1 million under target, despite the hiring of outside technicians, but that there would have been a much higher deficit without the savings on the production budget.

[26] Mr. Lalande testified that the collective agreement did not attempt to set special conditions for the Games when it was reached because the SRC had not yet been through the Sydney Games. In addition, the positive experience of previous Games had not pointed to the need to plan for the economic conditions for the new 10-year formula.

[27] Mr. Fredette, Senior Labour Relations Adviser, confirmed that during meetings on this subject the union asked why the Salt Lake City Games had become a negotiation point one year after collective bargaining had concluded and the contract already signed. He testified that the SRC did not agree to a joint meeting with CEP and the CBC at the time because the CBC and CEP were in the process of renewing all their working conditions, whereas the negotiations with the STARF focussed on a particular topic.

[28] Mr. Fredette's justification for the SRC's decision not to ask for concessions from other unions was that the penalties and bonuses in the STARF collective agreement are not in the collective agreements of the other SRC unionized groups. Announcers and hosts, for example (the Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC - CSN) (the SCRC)), are mostly on contract and paid according to services rendered (e.g. figure skating, hockey, etc.) under an open regime where penalties and overtime for late meals and daily meals do not apply.

[29] Mr. Fredette pointed out that the SRC did not need to negotiate concessions with the other three unions because under those collective agreements, costs can be anticipated through individual lump-sum negotiations with each employee. "Efforts" from these employees should thus be viewed from this perspective. He conceded there had been no meetings with the other unions to change their collective agreements since the clauses therein did not require monitoring. He also conceded that Canadian Union of Public Employees (CUPE) members had been paid according to their

[25] Enfin, M[me] Marsan admet que, malgré l'engagement de techniciens externes, les revenus des Jeux de Salt Lake City ont été d'un million de dollars de moins que l'objectif fixé; toutefois, n'eût été l'économie réalisée au budget de production, le déficit aurait été beaucoup plus important.

[26] M. Lalande témoigne que la convention collective n'a pas visé à prévoir des conditions spéciales pour la couverture des Jeux au moment où elle a été conclue parce que la SRC n'avait pas encore vécu l'expérience des Jeux de Sydney. Par ailleurs, l'expérience positive des Jeux précédents n'avait pas permis d'anticiper les conditions économiques propres à la nouvelle formule d'une entente de 10 ans.

[27] M. Fredette, premier conseiller en relations de travail, confirme que lors des réunions sur ce dossier, le syndicat a soulevé la question à savoir pourquoi les Jeux de Salt Lake City devenaient un sujet de négociation un an après la conclusion de la convention collective et alors que le contrat était déjà connu. Il témoigne que la SRC n'était pas d'accord avec une rencontre conjointe avec le SCEP et la CBC à cette époque parce que ces derniers étaient à renouveler l'ensemble de leurs conditions de travail, alors que les négociations avec le STARF visaient un sujet précis.

[28] M. Fredette justifie la position de la SRC de ne pas demander des concessions de la part des autres syndicats en expliquant que les pénalités et les primes qui font partie de la convention collective du STARF ne se retrouvent pas dans les conventions collectives des autres groupes syndiqués de la SRC. Par exemple, les annonceurs et animateurs (le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC - CSN) (le SCRC)) sont pour la plupart des contractuels et payés à la pièce (patinage artistique, hockey, etc.) et bénéficient d'un régime libre auquel le régime des pénalités et des heures supplémentaires pour les repas tardifs et les repas quotidiens ne s'applique pas.

[29] M. Fredette précise qu'il n'était pas nécessaire pour la SRC de négocier des accommodements avec les trois autres syndicats puisque leurs conventions collectives permettent d'anticiper les coûts en négociant des montants forfaitaires individuellement avec les employés. Il faut donc considérer leur «effort» sous cet angle. Il admet qu'il n'y a pas eu de rencontre avec les autres syndicats pour modifier leur convention collective parce que les clauses de leurs conventions ne nécessitent pas de contrôle. Il admet aussi que les membres du Syndicat canadien de la fonction publique

collective agreement, that the retainers paid to some high-profile announcers "were not negotiable," and that there had been no concessions on the lump-sum payments to the other unionized employees. He also acknowledged that certain hosts were paid lump sums of $5,000 and up.

[30] Mr. Fredette said that lump-sum payments and the removal of certain collective agreement clauses were more simple to manage and made expenditures easier to monitor. He estimates that by hiring contract technicians not covered by STARF working conditions, the SRC saved about $142,000.

(b) Testimony of Mr. Claude Dugré

[31] Mr. Claude Dugré, Vice-President Operations for the Réseau des sports (RDS), testified about his relationship with the SRC and the involvement of his company in broadcasting previous Games, including those of Salt Lake City.

[32] Over the years, RDS developed partnerships with the SRC to provide more extensive broadcast coverage of sporting events such as Formula 1 auto racing, hockey and Olympic Games. Mr. Dugré explained that RDS simply did not have the financial resources to submit a 10-year proposal for broadcasting the Games.

[33] RDS sent a backup production team and hosts to Sydney to identify content for broadcast on their network, with basic service provided by the SRC. It then broadcast jointly with the SRC during the Sydney Games, and chose the live and recorded content it wanted from these broadcasts. The SRC's signal was thus also used by RDS.

[34] Toward about mid-September 2001, Ms. Marsan contacted Mr. Dugré, regarding the SRC's concerns about production of the Salt Lake City Games, saying she was looking for solutions and suggesting a possible sharing of technical activities. In late September, Mr. Dugré and Mr. Lalande held a meeting to discuss this proposal and potential solutions. Mr. Lalande asked for assurance that RDS possessed the digital technology and know-how to meet the SRC's production requirements for producing the Salt Lake City Games.

(le SCFP) ont été payés selon leur convention, que le cachet payé à certains annonceurs contractuels renommés «n'était pas négociable» et qu'il n'y a pas eu de concessions sur les montants forfaitaires payés aux autres employés syndiqués. Il admet également que certains animateurs ont reçu un montant forfaitaire de 5 000 $ et plus.

[30] Selon M. Fredette, le paiement d'une somme forfaitaire et la suppression de certaines clauses de la convention collective étaient plus simples à administrer, tout en rendant les dépenses plus contrôlables. M. Fredette estime que la SRC a économisé quelque 142 000 $ en embauchant des techniciens contractuels sans que leur soit appliqué le régime de travail du STARF.

b) Témoignage de M. Claude Dugré

[31] M. Claude Dugré, vice-président des opérations pour le Réseau des sports (RDS) témoigne sur ses relations avec la SRC et l'implication de son entreprise quant à la diffusion des Jeux passés et ceux de Salt Lake City.

[32] Au fil des ans, RDS a développé des partenariats avec la SRC pour la diffusion d'événements sportifs comme la course automobile Formule 1, le hockey et les Jeux olympiques afin d'assurer une plus grande couverture de ces événements. M. Dugré explique que RDS ne disposait tout simplement pas du financement nécessaire pour présenter une proposition pour la diffusion des Jeux pour une période de 10 ans.

[33] À Sydney, RDS a envoyé une équipe complémentaire de production et des animateurs pour cibler un contenu pour diffusion sur leur chaîne, le service de base étant fourni par la SRC. Pendant les Jeux de Sydney, il y a eu une diffusion conjointe avec la SRC à partir de laquelle RDS prenait en direct ou en différé le contenu qui l'intéressait. Par conséquent, le signal capté par la SRC était aussi utilisé par RDS.

[34] Vers la mi-septembre 2001, M^{me} Marsan communique avec M. Dugré concernant les inquiétudes qu'éprouve la SRC pour la production des Jeux de Salt Lake City. Elle dit chercher une solution et propose un partage possible des activités d'ordre technique. Vers la fin de septembre, une rencontre se tient entre M. Dugré et M. Lalande concernant cette proposition et les solutions possibles. M. Lalande s'assure que RDS a la technologie numérique et les connaissances nécessaires pour satisfaire aux besoins de production de la SRC

Mr. Lalande told Mr. Dugré of the problems he was having with the STARF.

[35] At the conclusion of the meeting, Mr. Dugré asked Mr. Lalande to provide him with additional details on staffing and equipment requirements for the production of the Games. This information was sent to him in early October.

[36] Mr. Dugré began by identifying 12 or 13 RDS technicians who would benefit from the learning experience of the Salt Lake City Games. He also contacted Dôme Productions, an outside company, regarding freelance sportscasters. (Both Dôme and RDS are owned by NetStar. A preferential agreement among all NetStar companies ensures use of the services of affiliate companies). Unable to locate enough freelancers, he contacted TVA management, via Ms. Marsan, to seek out technicians. Like RDS, TVA opted to grant a number of technicians temporary leave to acquire additional experience. Ms. Marsan gave approval to all staffing choices for the Salt Lake City Games.

[37] Payment for all freelance technicians followed one formula: a flat rate for the first ten hours of work, then time and a half, plus per diems for incidentals. Technicians were required to adapt their schedules to events, with no additional compensation or guaranteed scheduling.

[38] Dôme Productions invoiced RDS directly for services provided, including its commission in the invoicing. RDS then invoiced the SRC for costs for all technicians hired, adding a 7% surcharge for supplier services. The total invoice was approximately $600,000 to $620,000 excluding accommodation and travel costs incurred directly by the SRC. All commitments between the SRC and RDS were verbal.

(c) The STARF Testimony

[39] Mr. Babineau is National President of the STARF. His statements concerning attempts to negotiate reduced impact of collective agreement provisions on the Olympic ledger were supported by the SRC witnesses.

pour les Jeux de Salt Lake City. M. Lalande communique à M. Dugré les difficultés qu'il a avec le STARF.

[35] À la fin de la réunion, M. Dugré demande à M. Lalande de lui fournir plus de précisions sur les besoins en personnel et les installations pour la production des Jeux. Cette information lui est communiquée au début d'octobre.

[36] M. Dugré commence par identifier 12 ou 13 techniciens de RDS pour qui ce serait une bonne expérience d'apprentissage que de participer à la production des Jeux de Salt Lake City. Il communique aussi avec une firme externe, l'entreprise Dôme, pour obtenir des pigistes sportifs. (Dôme et RDS sont deux entreprises détenues par NetStar. Il y a une entente de concurrence préférentielle entre toutes les entreprises de NetStar pour utiliser les services des entreprises soeurs.) Comme il ne trouve pas assez de pigistes, il communique, par l'entremise de M^me^ Marsan, avec la direction de TVA pour solliciter ses techniciens. TVA décide d'accorder à ces derniers une libération temporaire pour les mêmes motifs que RDS, c'est-à-dire pour qu'ils puissent obtenir de l'expérience additionnelle. M^me^ Marsan approuve le choix de toutes les personnes embauchées pour travailler aux Jeux de Salt Lake City.

[37] Les conditions de rémunération des techniciens pigistes sont les mêmes pour tous: les dix premières heures de travail sont à taux fixe et les heures suivantes à temps et demi, plus un per diem pour les dépenses personnelles. De plus, ils doivent ajuster leur horaire en fonction des événements, sans garantie d'un horaire fixe, sans compensation supplémentaire.

[38] Pour le service de pigistes auxquels fait appel RDS, Dôme facture RDS directement, sa commission étant comprise dans la tarification. RDS facture ensuite la SRC pour le coût de tous les techniciens embauchés auquel s'ajoute une prime de 7 % à titre de fournisseur. La facture totale est de l'ordre de 600 000 à 620 000 $ et ne comprend pas les frais d'hébergement et de transport engagés directement par la SRC. Tous les engagements entre la SRC et RDS sont verbaux.

c) Témoignages du STARF

[39] M. Babineau est le président national du STARF. Ses propos quant aux efforts de négociation pour atténuer l'incidence des clauses de la convention collective sur la facture olympique sont confirmés par

He recalled that negotiations began in a crisis environment because of the need to obtain accreditation for the SRC employees involved in the Salt Lake City Games. At this point, the SRC's position was categorical: if the union did not agree to the employer's offer, the SRC would use freelancers.

[40] Mr. Babineau said that there was no hint of the deficit until they were so informed of at the meeting with Mr. St-Onge, as the SRC's official position had been that the Sydney Games had been a success. He did not dispute Mr. St-Onge's financial data, nor did he have any reason to do so. Rather, Mr. Babineau's position was that if the SRC's financial crisis with the Games was that critical, the STARF should not be the only group to bear the brunt of cost-cutting concessions. The STARF would agree to do its share if everyone "shared the load." Mr. Babineau suggested equivalent contributions, as opposed to an equal percentage, from all parties.

[41] In the meantime, Mr. Babineau contacted the Association des réalisateurs (the AR), the Syndicat des communications de Radio-Canada (SCRC) and CUPE and discovered that they had received no requests for concessions. Neither had CEP, the union representing employees with equivalent responsibilities at the CBC. Mr. Fredette confirmed this information for him on August 3, 2001. Mr. Babineau monitored this situation carefully until the instant complaint was filed and noted that despite the intentions it expressed, the SRC took no steps to fulfill them.

[42] Mr. Babineau explained that the STARF's structure is democratic. The executive makes recommendations, but the members decide. The STARF executive recommended acceptance of the SRC offer as the best option open to members under the circumstances. Mr. Babineau explained that he was in an impossible position in trying to explain the requested concessions to the members. On the one hand, he had to observe the SRC's request not to reveal either the $215,000 of overspending on technician work for the Sydney Olympics or the precarious financial situation of the Games in general, and on the other hand, he had to try to convince his members to change the one-year old collective agreement for reasons not disclosed publicly.

les témoins de la SRC. Il se souvient que les négociations ont été entamées dans le cadre d'une situation urgente en raison de la nécessité de procéder aux accréditations nécessaires à la participation des employés de la SRC aux Jeux de Salt Lake City. La position de la SRC est alors sans équivoque: si le syndicat n'accède pas à la proposition de l'employeur, celui-ci aura recours à des pigistes.

[40] M. Babineau dit que rien ne laissait présager le déficit qui leur a été présenté à la réunion avec M. St-Onge, car la position officielle de la SRC était que les Jeux de Sydney avaient été une réussite. Il n'a pas contesté, ni eu de raison de contester les données financières présentées par M. St-Onge. M. Babineau a plutôt pris la position que si la crise financière de la SRC par rapport aux Jeux était à ce point critique, le STARF ne devait pas être le seul à contribuer aux efforts de réduction des dépenses. Le STARF consentirait à faire sa part si «tout le monde passait à la quête». M. Babineau a proposé une contribution équivalente de la part de tous et non pas un pourcentage égal pour tous.

[41] Entre-temps, M. Babineau communique avec l'Association des réalisateurs (l'AR), le SCRC et le SCFP et apprend qu'aucune demande de concessions ne leur a été faite. De même, aucune demande n'est faite au SCEP, le syndicat qui représente les employés exerçant des fonctions équivalentes à la CBC. M. Fredette lui confirme cet état de chose le 3 août 2001. M. Babineau suit cette situation de près jusqu'au dépôt de la présente plainte et constate que la SRC, malgré son expression d'intentions, n'a entamé aucune démarche dans ce sens.

[42] M. Babineau explique que le STARF a une structure démocratique. Bien que l'exécutif puisse faire des recommandations, ce sont les membres qui décident. L'exécutif du STARF a recommandé l'acceptation de la proposition de la SRC comme étant la meilleure proposition que les membres allaient recevoir, compte tenu des circonstances. M. Babineau expose qu'il a été dans une situation impossible lorsqu'est venu le temps d'expliquer aux membres la raison des concessions demandées. Il devait, d'une part, respecter la demande de confidentialité de la SRC de ne pas divulguer le dépassement budgétaire de 215 000 $ pour les Jeux de Sydney pour le travail des techniciens, ni la situation financière critique des Jeux en général et, d'autre part, essayer de convaincre ses membres de modifier la convention collective, vieille d'à peine un an pour des motifs non déclarés publiquement.

[43] The employer's offer was not rejected purely on principle. The collective agreement reached the previous year made no mention of the Games or of concessions. A five-week labour dispute, partly on the issue of sub-contracting, preceded the signing of the collective agreement. The hiring of freelancers was such an example of contracting out. When STARF members learned that employees of TVA, an SRC competitor, had been approached regarding coverage of the Salt Lake City Games, they saw this as provocation. Working with freelancers is a regular occurrence, especially in the regions or for out-of-town hockey games, and STARF members have no objection to doing it. However, sub-contracting technical staff for the entire event was quite different from previous practice for the Games or for outside productions, and therefore deemed unacceptable.

[44] Mr. Babineau added that prior to Mr. Lalande's involvement in this matter, the Salt Lake City Games budget had anticipated a non-negotiable ceiling of $48,000 for technician overtime. Subsequent discussions led to some manoeuvring room for funds to differentiate between employees working on site for two months and those on site for only a few weeks. But this flexibility was short-lived.

[45] Mr. Babineau stated that the collective agreement used to contain clause 19 with a straightforward, measurable rate for these types of events, but the SRC had removed it. The union indicated that it would agree to the re-activation of this clause for the Salt Lake City Games as a solution to the immediate problem. The SRC refused because it was sure that the STARF wanted to permanently reinsert this clause into the collective agreement, and that this proposal would raise costs to $20,000 over budget.

(d) Testimony of Other Unions

[46] Ms. Jacqueline Turgeon is President of CUPE Local 675, which represents SRC administrative employees. She testified that she was never approached about changes to the collective agreement conditions for the participation of her members in the Salt Lake City Games. Employees in this group are paid time and a half for time exceeding 40 hours. There are also provisions for Sundays and other non-standard hours. Travel is handled according to standard SRC policy.

[43] Le rejet du projet d'entente de l'employeur n'était pas simplement une question de principe. La convention collective négociée l'année précédente ne faisait nulle mention des Jeux ou de concessions. La signature de la convention avait été précédée d'un conflit de travail de cinq semaines, en partie sur la question de la sous-traitance. L'embauche des pigistes constituait justement de la sous-traitance. Lorsque les membres du STARF ont appris que des employés de TVA, un concurrent de la SRC, avaient été sollicités pour la couverture des Jeux de Salt Lake City, ils l'ont pris comme un affront. Les membres du STARF n'ont aucune objection à travailler avec des pigistes; c'est une situation qui arrive régulièrement, surtout en région ou pour les joutes de hockey à l'extérieur. Toutefois, contrairement aux Jeux antérieurs ou aux productions externes, la sous-traitance de la main-d'oeuvre technique pour l'ensemble de l'événement était inacceptable.

[44] M. Babineau ajoute que jusqu'à ce que M. Lalande se mêle de la situation, le montant prévu au budget des Jeux de Salt Lake City pour les heures supplémentaires des techniciens avait été plafonné à 48 000 $ et que ce montant n'était pas négociable. Par la suite, les discussions ont amené une certaine flexibilité quand au montant disponible pour distinguer les employés qui seraient sur place pendant deux mois et ceux qui n'y seraient que quelques semaines. Mais cette flexibilité a été de courte durée.

[45] M. Babineau expose qu'auparavant, la convention collective comportait la clause 19 prévoyant un taux simple et mesurable pour de tels événements et que la SRC l'avait fait enlever. Pour les Jeux de Salt Lake City, le syndicat a indiqué qu'il accepterait temporairement l'application à nouveau de cette clause pour régler le problème immédiat qui se posait. La SRC a refusé parce qu'elle était convaincue que le STARF voulait réintroduire cette clause de façon permanente dans la convention collective et que cette proposition allait lui coûter 20 000 $ de plus que le budget prévu.

d) Témoignages des autres syndicats

[46] M^{me} Jacqueline Turgeon est présidente du SCFP, section locale 675, qui représente les employés administratifs de la SRC. Elle témoigne qu'elle n'a jamais été approchée pour modifier les conditions de la convention collective par rapport à la participation de ses membres aux Jeux de Salt Lake City. Après 40 heures de travail, les employés de cette unité sont payés au taux et demi. Il y a aussi des dispositions pour le travail du dimanche et autres heures à l'extérieur des

The collective agreement does not provide for overtime buyback, but employees in this group generally work regular schedules except for special events. As far as she knows, employees working for the Games are always paid by collective agreement rules.

[47] Mr. Michel Couturier is President of the SCRC, which represents the SRC on-air and production staff. The SCRC's collective agreement expired on June 18, 2001. His union was never asked for cost reductions for the Games Mr. Couturier said that he was unaware of any budgetary deficit for the Sydney Games. The over 100 employees involved in the Salt Lake City Games were on open-ended schedules, and paid in accordance with the collective agreement. A lump sum is negotiated individually with employees based on anticipated Games workload. The individual negotiation process outlined in clause 17.06 allows the employer to offer better, but not poorer, conditions than those in the collective agreement. The individual contracts he was aware of paid much better than the collective agreement.

[48] Mr. Richard Jacques has been a labour relations advisor for the AR since 1984. He was not approached regarding changes to the collective agreement for the Salt Lake City Games. Twelve producers were involved, all working under the collective agreement. As far as he knows, the bonuses paid to his members for their work at the Games were between $4,000 and $8,000, depending on workload. The highest bonuses are paid to those with heavier workloads or involving coordination responsibilities. Bonuses for the Salt Lake City Games were within $100 of those negotiated for Nagano or Sydney, and each member negotiated his or her bonuses individually, based on criteria in the collective agreement, which were applied for the Salt Lake City Games. Producers are given compensatory time for travel. The bonus agreed on is expected to cover any necessary production time as well as their presence at the event, and they are therefore not paid for overtime.

heures régulières de travail. Les déplacements suivent les politiques habituelles de la SRC. La convention collective ne prévoit pas le rachat des heures supplémentaires. Par contre, les employés de ce groupe ont habituellement des horaires réguliers, sauf pour les événements spéciaux. À sa connaissance, les employés qui travaillent aux Jeux sont toujours payés selon les normes de la convention collective.

[47] M. Michel Couturier est président du SCRC, qui représente le personnel en ondes et de production de la SRC. La convention collective du SCRC est échue depuis le 18 juin 2001. Aucune réduction des coûts afférents aux Jeux n'a été demandée à son syndicat. Il dit ne pas avoir connaissance d'un déficit budgétaire pour les Jeux de Sydney. Les 100 membres et plus qui ont participé aux Jeux de Salt Lake City étaient en horaire libre et ont été payés selon les dispositions de la convention collective. Un montant forfaitaire est négocié individuellement selon la charge de travail prévue pour les Jeux. Les négociations individuelles prévues à la clause 17.06 de la convention collective permettent à l'employeur de négocier des conditions plus avantageuses et non de rechercher des conditions de travail inférieures à celles prévues dans la convention collective. Les contrats individuels dont il a eu connaissance comportaient une rémunération bien supérieure à la convention collective.

[48] M. Richard Jacques est conseiller en relations de travail pour l'AR depuis 1984. Il n'a pas été approché au sujet de modifications à la convention collective pour les Jeux de Salt Lake City. Douze réalisateurs ont participé, auxquels les dispositions de la convention collective se sont appliquées. À sa connaissance, les primes accordées à ses membres pour leur travail aux Jeux varient entre 4 000 et 8 000 $ selon la charge de travail. Les plus grosses primes sont données à ceux qui ont une charge de travail plus lourde ou qui assurent un travail de coordination. Pour les Jeux de Salt Lake City, les primes ont été négociées à 100 $ près des primes négociées pour Nagano ou Sydney. Chaque membre négocie individuellement ses primes. Les critères sont dans la convention collective et ils ont été appliqués pour les Jeux de Salt Lake City. Les réalisateurs reçoivent du temps compensatoire pour les déplacements. Ils ne sont pas payés pour les heures supplémentaires, car ils sont censés avoir prévu le temps nécessaire à la production et à assurer leur présence pour l'événement à partir de la prime négociée pour l'événement.

IV - Parties' Submissions

(a) The SRC

[49] The SRC's position can be summarized as follows: (a) a complaint under section 94(3) must be an individual complaint, since this section cannot apply to a complaint filed by a union; (b) the STARF's certification is limited to Canada, and the collective agreement thus does not cover people working outside Canada; (c) now that the Salt Lake City Games are over, the issue of remedy has become moot and the complaint should be dismissed; (d) the Board must restrict its assessment of evidence to the 90 days preceding the filing of the complaint; and (e) contracting out is not a breach of section 94(3) of the *Code*.

[50] The SRC's view is that since it continued bargaining with the union beyond the 90 days before the complaint was filed, it should be exonerated of any anti-union animus.

[51] The SRC maintained that it made its decisions based on its management rights as stipulated in the collective agreement, clause 14.7 of which authorizes the employer to work with an Olympic partner and use contracting out and freelancers. It cited financial and economic reasons in support of its decision. The collective agreement does not exclude contracting out, and the use of freelancers therefore cannot be construed as anti-union animus. STARF members continued to work under the collective agreement in Montréal and the regions throughout the Salt Lake City Games period, with no loss of benefits. The SRC maintains that if it had dealt directly with RDS from the beginning, this issue would not be before the Board now.

(b) The STARF

[52] The STARF argues that its certificate is not invalidated when its members are on assignment outside the country. Only members working permanently outside Canada are not covered by the certification (clause 14.6 of the collective agreement).

[53] The STARF alleges that under clause 14.5.3 of the collective agreement, the SRC can only delegate the unit's tasks to people outside the unit on specific occasions. If the SRC did not feel the need to settle with

IV - Observations des parties

a) La SRC

[49] La position de la SRC se résume aux arguments suivants: a) une plainte en vertu du paragraphe 94(3) vise des plaintes individuelles et ne peut s'appliquer à une plainte déposée par le syndicat; b) l'accréditation du STARF n'est pas extraterritoriale et donc la convention collective ne s'applique pas aux personnes travaillant à l'extérieur du Canada; c) maintenant que les Jeux de Salt Lake City sont terminés, le recours est devenu théorique et la plainte doit être rejetée; d) le Conseil doit limiter son évaluation de la preuve au délai de 90 jours précédant la date du dépôt de la plainte; et e) la sous-traitance n'est pas une violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

[50] Selon la SRC, étant donné qu'elle a poursuivi les négociations avec le syndicat au cours des 90 jours qui ont précédé le dépôt de la plainte, elle soutient qu'elle doit être disculpée de tout sentiment antisyndical.

[51] La SRC estime qu'elle a pris des décisions eu égard à ses droits de gestion tels qu'ils sont énoncés dans la convention collective: la clause 14.7 de la convention collective permet à l'employeur d'agir avec un partenaire olympique, de procéder par sous-contrat ou d'avoir recours à des pigistes. Elle invoque des motifs économiques et financiers au soutien de sa décision. Comme la convention collective n'empêche pas la sous-traitance, le recours à des pigistes ne peut être motivé par un sentiment antisyndical. Pendant la période des Jeux de Salt Lake City, les membres du STARF ont continué à travailler à Montréal et dans les régions selon les conditions de la convention collective, sans perte d'avantages. La SRC soutient que si elle avait fait affaire directement avec RDS dès le début, le présent débat devant le Conseil n'aurait pas eu lieu.

b) Le STARF

[52] Le STARF soutient que son certificat n'est pas contrefait lorsque ses membres ont des affectations à l'extérieur du pays. Seules les personnes qui travaillent de façon permanente à l'extérieur du Canada ne sont pas visées par l'accréditation (clause 14.6 de la convention collective).

[53] Le STARF allègue que la clause 14.5.3 de la convention collective fait en sorte que la SRC ne peut attribuer des fonctions de l'unité à des personnes exclues de l'unité qu'à des moments précis. Si la SRC

the STARF, why did it make such efforts over so many months to reach an agreement?

[54] The STARF does not consider its request academic, given that 50 of its members were denied the opportunity to work at the Salt Lake City Games under collective agreement conditions, and thus lost the option for overtime and the bonuses mentioned in the requested redress.

[55] The STARF contends that the SRC's request for concessions was not credible, since it had intended from the outset to use freelancers unless the STARF accepted its conditions. The SRC willingly negotiated the working conditions in the collective agreement, then chose to ignore them and make unjust distinctions. The fact that contracting out is allowed under the collective agreement does not preclude an unfair labour practice complaint.

[56] Even if they were credible, economic factors would not be adequate justification for asking the STARF to bear the brunt of the cost-saving measures alone. The SRC's decision not to obtain concessions from all parties involved cannot be excused by the variety of working conditions in the other collective agreements.

[57] The STARF submits that the employer's reasons are based on the effort required to administer working conditions during the Olympic period, not on economic difficulties arising from the collective agreement. Using freelancers paid by the hour at predictable cost is much simpler than administering overtime, bonuses and other conditions in the technicians' collective agreement.

V - Analysis and Decision

[58] This complaint is based on the following provisions of the *Code*, including the one relating to burden of proof for complaints under section 98(4):

> 94.(3) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) refuse to employ or to continue to employ or suspend, transfer, lay off or otherwise discriminate against any person

est d'avis qu'elle n'avait pas à s'entendre avec le STARF, pourquoi déployer de tels efforts sur une période de plusieurs mois pour tenter d'arriver à une entente?

[54] Le STARF ne considère pas sa demande théorique, puisque 50 de ses membres se sont vu nier la possibilité d'aller aux Jeux de Salt Lake City aux conditions prévues dans leur convention collective. Ils ont donc perdu des occasions d'heures supplémentaires et de primes qui font l'objet du redressement demandé.

[55] Le STARF soutient que la demande de concessions de la part de la SRC n'était pas sérieuse, car elle avait toujours eu l'intention de recourir à des pigistes à moins que le STARF n'accepte ses conditions. La SRC a librement négocié les conditions de travail faisant partie d'une convention collective, puis a fait des distinctions injustes en choisissant de les ignorer. Ce n'est pas parce que la sous-traitance est permise par la convention collective qu'elle ne peut donner ouverture à une plainte de pratique déloyale.

[56] Les facteurs économiques, même s'ils étaient sérieux, ne justifient pas la raison pour laquelle le STARF a été le seul sollicité pour faire des économies. Que les autres conventions aient des conditions de travail différentes n'excuse pas la position de la SRC de ne pas obtenir des concessions de toutes les parties concernées.

[57] Aux dires du STARF, les motifs de l'employeur sont fondés sur les efforts demandés pour administrer les conditions de travail pendant la période olympique plutôt que sur les difficultés économiques qu'engendre la convention collective. Il est en effet beaucoup plus simple d'avoir recours à des pigistes qui travaillent à l'heure et pour lesquels les coûts sont connus d'avance, que d'administrer les heures supplémentaires, les primes et les autres conditions de la convention collective des techniciens.

V - Analyse et décision

[58] La présente plainte se fonde sur les dispositions suivantes du *Code*, dont la disposition sur la charge de la preuve dans le cas d'une plainte en vertu du paragraphe 98(4):

> 94.(3) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de refuser d'employer ou de continuer à employer une personne, ou encore de la suspendre, muter ou mettre à pied, ou

with respect to employment, pay or any other term or condition of employment or intimidate, threaten or otherwise discipline any person, because the person

(i) is or proposes to become, or seeks to induce any other person to become, a member, officer or representative of a trade union or participates in the promotion, formation or administration of a trade union,

...

(b) impose any condition in a contract of employment that restrains, or has the effect of restraining, an employee from exercising any right conferred on them by this Part;

...

98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

de faire à son égard des distinctions injustes en matière d'emploi, de salaire ou d'autres conditions d'emploi, de l'intimider, de la menacer ou de prendre d'autres mesures disciplinaires à son encontre pour l'un ou l'autre des motifs suivants:

(i) elle adhère à un syndicat ou en est un dirigeant ou représentant - ou se propose de le faire ou de le devenir, ou incite une autre personne à le faire ou à le devenir - , ou contribue à la formation, la promotion ou l'administration d'un syndicat,

...

b) d'imposer, dans un contrat de travail, une condition visant à empêcher ou ayant pour effet d'empêcher un employé d'exercer un droit que lui reconnaît la présente partie;

...

98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[59] For complaints under section 94(3), the *Code* makes an important exception to the general rule that the burden of proof rests with the complainant. The shifting of burden of proof to the respondent is a reflection of the legislator's concern for protecting the freedom and basic rights of employees to belong to the union of their choice and take part in its legal activities. The purpose of section 98(4) is to guarantee that the exercise of these rights will not be undermined by undue pressures from either the employer or the union.

[59] Dans le cas d'une plainte découlant du paragraphe 94(3), le *Code* crée une importante exception à la règle générale voulant que le fardeau de la preuve incombe au plaignant. Ainsi, le renversement du fardeau de la preuve sur l'intimé correspond aux préoccupations du législateur de protéger la liberté et le droit fondamental des employés d'adhérer à un syndicat de leur choix et de participer à ses activités licites. Le but du paragraphe 98(4) est de garantir que l'exercice de ces droits ne sera pas entravé par des pressions répréhensibles de l'employeur, ou des syndicats, le cas échéant.

[60] It is therefore up to the employer to demonstrate through a preponderance of serious and credible evidence that its actions do not constitute or were not motivated by anti-union animus; the employer cannot justify its discriminatory action with other non-discriminatory motives. In other words, the Board's role is not to rule on whether or not the employer's motives are reasonable, but rather to determine whether the employer's decision was tainted with anti-union animus. The employer's actions will constitute a breach of section 94(3) even if the anti-union motivation is merely ancillary.

[60] Par conséquent, il incombe à l'employeur de démontrer par la prépondérance d'une preuve sérieuse et crédible que ses actions ne constituent pas ou n'ont pas été motivées par un sentiment antisyndical; l'employeur ne peut justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs légitimes. Dit autrement, le rôle du Conseil ne consiste pas à trancher la question de savoir si les motifs de l'employeur sont raisonnables ou non, mais à déterminer si la décision de l'employeur était empreinte d'un sentiment antisyndical. Même si le motif antisyndical n'est qu'accessoire, le geste de l'employeur constituera une violation du paragraphe 94(3).

[61] In the instant case, it was up to the employer to demonstrate that using the services of freelancers for the Salt Lake City Games did not constitute an

[61] Dans la présente affaire, il revient à l'employeur de démontrer que le fait de recourir à des pigistes pour les Jeux de Salt Lake City ne constituait pas un acte

improper action that prevented STARF members from exercising their negociation right protected by the *Code*. For the reasons outlined below, the Board finds that hiring freelancers to replace STARF members for the Salt Lake City Games was motivated by anti-union animus.

(a) Application of Section 94(3)

[62] The employer argues that section 94(3) deals only with individual complaints and therefore cannot apply to a complaint filed by a union, since this provision specifies a "person." The word "person" is not defined in the *Code*, but it is defined as follows in the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*):

> "person" includes an employer, an employer's organization, a trade union, a council of trade unions, an employee or a group of employees.

[63] Furthermore, the employer's restrictive interpretation completely overlooks the Board's case law trend of a liberal interpretation of the *Code*. This proposal is clearly laid out in *George Cairns et al.*, [2003] CIRB no. 230:

> [41] ... VIA's suggestion that the Board should limit its jurisdiction to the strict confines of its original order without any consideration of the passage of time and intervening factors, would be to take an unnecessarily narrow and technical view of the *Code*. The *Code* was devised according to a tradition of labour legislation and policy designed to promote free collective bargaining and the constructive settlement of disputes, as is set out in the *Code*'s Preamble. Accordingly, every section of *Part I* is interpreted by the Board with these objectives in mind. The liberal interpretation to be given to the *Code*'s provisions is further reinforced by the correspondingly broad berth of remedial powers that were added to the *Code* under section 99 in 1999.
>
> (page 13)

[64] As all STARF members affected by the employer's decision to hire freelancers have the same rights, there is no legal or procedural justification for requiring that individual complaints be filed. To require such a procedure would only create a bureaucratic nightmare that serves neither the parties nor the Board, not to mention that the Board would have to initiate a further procedure for the consolidated treatment of the complaints under section 20 of the *2001 Regulations*.

répréhensible ayant pour effet d'empêcher les membres du STARF d'exercer leurs droits de négociation protégés par le *Code*. Pour les motifs énoncés ci-après, le Conseil juge que l'embauche des pigistes pour remplacer les membres du STARF pour les Jeux de Salt Lake City a été motivée par des sentiments antisyndicaux.

a) Application du paragraphe 94(3)

[62] L'employeur soutient que le paragraphe 94(3) ne vise que des plaintes individuelles et ne peut par conséquent s'appliquer à une plainte déposée par le syndicat, puisque cette disposition vise une «personne». Bien que le mot «personne» ne soit pas défini dans le *Code*, il l'est dans le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*) comme suit:

> «personne» S'entend notamment d'un employeur, d'une organisation patronale, d'un syndicat, d'un regroupement de syndicats, d'un employé ou d'un groupe d'employés.

[63] De plus, l'interprétation restrictive à laquelle tient l'employeur ne tient nullement compte du courant jurisprudentiel du Conseil visant une interprétation libérale des dispositions du *Code*. Cette proposition a été exprimée succinctement dans: *George Cairns et autres*, [2003] CCRI n° 230:

> [41] ... La suggestion de VIA selon laquelle le Conseil devrait exercer ses pouvoirs dans les strictes limites de son ordonnance sans tenir compte du temps écoulé et des faits nouveaux équivaudrait pour le Conseil à adopter une interprétation inutilement restrictive et technique du *Code*. Le *Code* procède d'une tradition de lois et de politiques du travail conçus dans le but de favoriser la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends, ainsi qu'il est indiqué dans le Préambule du *Code*. En conséquence, chaque disposition de la *Partie I* doit être interprétée par le Conseil en tenant compte de ces objectifs. Il suffit d'examiner les vastes pouvoirs de redressement qui ont été inclus à l'article 99 du *Code* en 1999, pour obtenir confirmation de l'interprétation libérale à donner aux dispositions du *Code*.
>
> (page 13)

[64] Comme les droits des membres du STARF touchés par la décision de l'employeur d'embaucher des pigistes sont identiques, il n'y a aucune justification d'ordre juridique ou procédurale de requérir le dépôt de plaintes individuelles. Insister sur une telle procédure ne fait que créer une bureaucratie qui ne sert ni les parties, ni le Conseil, sans compter que le Conseil aurait à gérer une autre procédure pour réunir les plaintes en vertu de l'article 20 du *Règlement de 2001*.

The employer has not demonstrated how the union's filing of a collective complaint has caused it any prejudice.

[65] There is no need for the Board to adopt a servile imitation of civil procedure in protecting the rights set out in the *Code*. On the contrary, the purpose of an administrative procedure is to allow for complaints to be heard and ruled upon with enough formality to guarantee the rights of all concerned, but without the procedural rigour of civil courts.

[66] Consequently, the Board rules that as the representative of a group of employees who feel that their rights were disregarded, the union is entitled in this case to take advantage of the recourse provided in section 94(3).

(b) Extraterritoriality of the Collective Agreement

[67] The SRC argued that the collective agreement is irrelevant in this case because it has no extraterritorial application. This argument is based on clause 14.6 of the STARF collective agreement, which states that staff **posted permanently outside Canada** is not covered by the collective agreement.

[68] The SRC supports its allegations with *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300) and the Board's letter of October 30, 1984, which deal with the collective agreement's applicability to foreigners hired to work outside Canada. The Board ruled *a contrario* in these cases that the CBC collective agreement would cover employees who (a) were residents of Canada; (b) were hired in Canada; and (c) worked for an employer registered to conduct business in Canada. In the case of *Canadian Broadcasting Corporation*, October 30, 1984 (LD 454), the Board decided that since only the third criterion applied, foreign employees not working in Canada were not covered by the collective agreement.

[69] These cases are completely irrelevant to the instant matter. The freelancers were recruited in Canada for Games being held outside Canada. They were residents of Canada who were brought to Salt Lake City by, and worked under the auspices of the SRC. The extraterritoriality argument does not apply to their situation.

L'employeur n'a pas démontré en quoi le dépôt d'une plainte collective par le syndicat lui cause quelque préjudice que ce soit.

[65] Le Conseil n'a pas à copier servilement la procédure civile pour faire respecter les droits prévus au *Code*. Au contraire, le but d'une procédure administrative est de permettre aux plaintes d'être entendues et tranchées avec un formalisme suffisant pour garantir les droits de chacun, mais sans le rigorisme procédural des tribunaux civils.

[66] Par conséquent, le Conseil juge que le recours prévu au paragraphe 94(3) peut être exercé ici par le syndicat à titre de représentant du groupe d'employés qui estiment que leurs droits ont été brimés.

b) Portée extraterritoriale de la convention collective

[67] La SRC soutient que la convention collective ne s'applique pas en l'instance parce qu'elle n'a aucune portée extraterritoriale. Cet argument est fondé sur la clause 14.6 de la convention collective du STARF qui prévoit que le personnel affecté **de façon permanente à l'extérieur du Canada** n'est pas assujetti à la convention collective.

[68] La SRC appuie ses prétentions sur les affaires *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT nº 300) et sur la lettre du Conseil datée du 30 octobre 1984 qui traitent de la portée de la convention collective relativement aux personnes d'origine étrangère recrutées pour travailler à l'extérieur du Canada. Dans ces affaires, le Conseil a jugé *a contrario* que seraient assujettis à la convention collective de la CBC, les employés a) résidents du Canada; b) embauchés au Canada; et c) et dont l'employeur est enregistré pour exploiter ses affaires au Canada. Dans *Canadian Broadcasting Corporation*, 30 octobre 1984 (LD 454), comme seul le troisième critère était présent, le Conseil a décidé que les employés d'origine étrangère qui ne travaillaient pas au Canada n'étaient pas assujettis à la convention collective.

[69] À tous égards, ces affaires sont sans intérêt en l'espèce. Les pigistes ont été recrutés au Canada pour les Jeux qui se tenaient à l'extérieur du Canada; ils étaient des résidents du Canada et ont été transportés aux frais de la SRC à Salt Lake City, qui en a pris charge. L'argument d'extraterritorialité n'a aucune application à leur situation.

[70] The cases cited by the employer repudiate its position: Canadian residents recruited in Canada should be covered by the collective agreement provisions (unless otherwise indicated), including pay and other benefits. As the union did not request that the Board rule on this issue, the Board declines to do so.

(c) Now that the Salt Lake City Games Are Over, the Issue of Remedy Is Now Moot and the Complaint Should Be Dismissed

[71] The SRC contends that STARF's recourse is now moot since the Salt Lake City Games are over. It cites the cases of *Westnav Container Services Ltd.*, [2000] CIRB no. 55; and *Westcan Bulk Transport Ltd.* (1994), 95 di 169 (CLRB no. 1090).

[72] These cases do not support the employer's position.

[73] In *Westcan Bulk Transport Ltd.*, *supra*, the employer wanted to obtain a declaration that the union had violated the *Code* without requesting specific redress. The Board ruled that since no specific redress had been sought, no labour relations purpose would be served by "descending into the arena to fashion one in these circumstances" (page 173). In addition, the certification application had been withdrawn and the redress originally requested by the employer was no longer either sought or necessary. The Board therefore determined that the aim of redress in unfair labour practice cases is to return the parties involved to their situation prior to the breach, and that the withdrawal of the certification application had met this goal.

[74] The case of *Westnav Container Services Ltd.*, *supra*, involved an application for declaration of unlawful strike under section 91 of the *Code*. Before the Board issued its decision, a memorandum of agreement was reached between the Port of Vancouver stakeholders and the striking workers. However, the applicant employer refused to sign the memorandum because it did not believe the striking workers would follow through on their promise to return to work. The Board held that since the illegal activities were over, no useful labour relations purpose would be served by issuing a cease and desist order.

[70] Les affaires citées par l'employeur sont contraires à sa position: les résidents canadiens recrutés au Canada sont assujettis aux dispositions de la convention collective (à moins d'une disposition contraire), y compris la rémunération et autres avantages. Comme cette conclusion n'est pas recherchée par le syndicat, le Conseil ne se prononce pas sur cette dernière question.

c) Maintenant que les Jeux de Salt Lake City sont terminés, le recours est devenu théorique et la plainte doit être rejetée

[71] La SRC avance que le recours du STARF est théorique maintenant que les Jeux de Salt Lake City sont terminés. L'employeur cite les affaires *Westnav Container Services Ltd.*, [2000] CCRI n° 55; et *Westcan Bulk Transport Ltd.* (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090).

[72] Ces affaires n'appuient pas la position de l'employeur.

[73] Dans *Westcan Bulk Transport Ltd.*, précitée, l'employeur cherchait à obtenir une déclaration selon laquelle le syndicat avait violé le *Code* sans demander un redressement précis. Le Conseil a jugé que comme aucun redressement n'était demandé, il irait à l'encontre des relations de travail en «descendant dans l'arène pour concevoir un redressement dans les circonstances» (page 173). De plus, la demande d'accréditation présentée avait été retirée et le redressement réclamé au départ par l'employeur n'était plus demandé, ni nécessaire. Le Conseil a donc déterminé qu'un redressement en matière de pratique déloyale de travail vise à remettre les parties touchées dans la position qu'elles occupaient avant l'infraction et que le retrait de la demande d'accréditation avait déjà rétabli cette position.

[74] Dans *Westnav Container Services Ltd.*, précitée, il s'agissait d'une demande en vue d'obtenir une déclaration de grève illégale en vertu de l'article 91 du *Code*. Avant que le Conseil rende une décision, un protocole d'entente est intervenu entre les parties intéressées du Port de Vancouver et les grévistes. Toutefois, l'employeur requérant refusait de signer l'entente puisqu'il ne croyait pas que les grévistes respecteraient leur promesse de retourner au travail. Le Conseil a jugé que puisque les activités illégales avaient cessé, le fait de rendre une ordonnance de ne pas faire avec effet rétroactif ne permettrait pas la réalisation d'un objectif valable lié aux relations de travail.

[75] Neither of these cases supports the position that the union's request is invalid now that the Salt Lake City Games are over. On the contrary, there are still three Games remaining in the 10-year agreement. Even if the Board decided that a declaration with no financial remedy whatsoever was appropriate, the uncertain status of union members in the remaining Games would remain an issue.

[76] It is therefore the Board's view that this matter has not been rendered invalid and it dismisses this objection.

(d) The Board Must Restrict its Evaluation of Evidence to the 90 Days Preceding the Filing of the Complaint

[77] The employer contends that continuing negotiations with the STARF beyond the 90 days that preceded the filing of the complaint should exonerate the SRC from any anti-union animus. It cites, in support of this position, *Canada Post Corporation* (1985), 60 di 104 (CLRB no. 504), and in particular the following excerpt:

> A final clarification
>
> The Board allowed the presentation of evidence concerning a number of events that occurred before the ninety-day period that preceded the filing of the complaint. Its purpose in doing so was not to determine whether these events were unfair labour practices in themselves, which clearly would have violated the provisions of the *Code*, but rather to establish whether they provided any evidence to support the conclusion that the conduct alleged against the respondents during the period at issue here was motivated by anti-union animus.
>
> (page 108)

[78] If the employer's position is that only the facts that occured within 90 days of the filing of the complaint should be considered, this position must be balanced against the new provisions of the *Code* that came into effect in January 1999. Section 16(m.1) provides the Board with discretionary power to extend the time limits set out in the *Code* and to admit more exhaustive evidence, where applicable. The Board exercises this discretion as it does all of its other powers, in light of the *Code*'s objectives.

[79] The employer claims that the complaint is untimely, but it must be pointed out that the complaint was filed on November 7, 2001, while the employer

[75] Ni l'une ni l'autre de ces affaires ne soutiennent la position que maintenant que les Jeux de Salt Lake City sont terminés, la demande du syndicat est sans objet. Au contraire, il reste encore trois Jeux à venir dans le cadre de l'entente décennale. Même si le Conseil décidait qu'une déclaration sans redressement financier quelconque était suffisante, la remise en question des droits des membres du syndicat quant aux prochains Jeux perdurerait.

[76] Par conséquent, le Conseil estime donc qu'il ne s'agit pas d'une affaire devenue sans objet et rejette cette objection.

d) Le Conseil doit limiter son évaluation de la preuve au délai de 90 jours précédant la date du dépôt de la plainte

[77] Selon l'employeur, la continuation des négociations avec le STARF pendant les 90 jours qui ont précédé le dépôt de la plainte doit blanchir la SRC de tout sentiment antisyndical. À l'appui de sa position, il cite l'affaire *Société Canadienne des postes* (1985), 60 di 104 (CCRT n° 504), dont voici l'extrait pertinent:

> Une dernière précision
>
> Le Conseil a permis que soient mis en preuve plusieurs événements qui précédaient la période de 90 jours antérieure à la plainte. Il l'a fait, non pas dans l'intention de déterminer si ces événements étaient en soi des pratiques déloyales, ce qui clairement aurait violé les prescriptions du *Code*, mais plutôt dans le but d'établir s'ils pouvaient constituer autant d'indices qui auraient permis de conclure que les gestes reprochés aux intimés dans la période sous étude étaient empreints d'un sentiment antisyndical.
>
> (page 108)

[78] Si la position de l'employeur est que seuls les faits qui se sont produits dans les 90 jours précédant la plainte peuvent être pris en considération, cette position doit être nuancée par les nouvelles dispositions du *Code* entrées en vigueur en janvier 1999. En effet, l'alinéa 16m.1) entrevoit le pouvoir discrétionnaire du Conseil de prolonger les délais prévus au *Code* de même que de prendre en considération une preuve plus exhaustive, le cas échéant. Ce pouvoir discrétionnaire s'exerce comme tous les autres pouvoirs du Conseil en tenant compte des objectifs du *Code*.

[79] Si l'employeur prétend que la plainte est hors délai, il faut alors souligner que la plainte a été déposée le 7 novembre 2001 alors que l'employeur procédait à

was in the process of hiring the freelancers in question. It should be kept in mind that the complaint against the employer is that it hired freelancers, not that it attempted to negotiate with the union for changes to the collective agreement.

[80] As in the case of *Canada Post Corporation, supra*, the evidence preceding the 90-day period before the filing of the complaint has not been considered in order to determine whether negotiations with the union were an unfair labour practice but to establish whether the disputed actions during this period were tainted with anti-union animus.

[81] In *D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129, the Board ruled that the 90-day time limit before a complaint is filed does not prohibit hearing evidence on events that occurred more than 90 days before the filing date. The employer's argument must thus be dismissed as being without merit.

(e) Contracting Out as Breach of Section 94(3) of the *Code*

[82] Labour relations jurisprudence is consistent on the two tenets of contracting out. The first principle recognizes that sub-contracting is permitted, unless otherwise indicated in the collective agreement. The second principle provides that contracting out must be done in good faith and for legitimate business reasons (see Donald J.M Brown and David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3rd ed. (Aurora: Canada Law Book, 1984), pages 5-16 and subsequent pages).

(i) First Principle: Sub-Contracting Is Permitted Unless Otherwise Indicated in the Collective Agreement

[83] Contracting out assumes that part of a company's work is transferred to a secondary entrepreneur who agrees to achieve a defined result. The secondary entrepreneur is the sub-contractor. The same holds true when an employer gives work normally done by his employees to non-employees.

[84] In *Re IKO Industries Ltd.* and *U.S.W.A.* (2002), 118 L.A.C. (4th) 1, arbitrator Pamela Picher provides an in-depth analysis of the notion of contracting out.

l'embauche des pigistes en question. Faut-il le rappeler, la plainte reprochée à l'employeur est d'avoir embauché des pigistes, et non pas de vouloir négocier des modifications à la convention collective avec le syndicat.

[80] Comme dans l'affaire *Société canadienne des postes*, précitée, la preuve antérieure à la période de 90 jours précédant le dépôt de la plainte n'a pas été prise en considération dans le but de déterminer si les négociations avec le syndicat étaient des pratiques déloyales, mais dans le but d'établir des indices permettant de conclure que les gestes reprochés dans la période à l'étude étaient empreints d'un sentiment antisyndical.

[81] Dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI n° 129, le Conseil a statué que la limite de 90 jours pour le dépôt d'une plainte n'empêche pas d'entendre une preuve sur les événements qui se sont passés plus de 90 jours avant la date du dépôt. Cet argument de l'employeur doit donc être rejeté comme étant sans fondement.

e) La sous-traitance en tant que violation du paragraphe 94(3) du *Code*

[82] La jurisprudence en matière de relations de travail est unanime concernant les deux principes du recours à la sous-traitance. Le premier principe reconnaît que la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire dans la convention collective. Le deuxième principe énonce que la sous-traitance doit se faire de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes (voir Donald J.M Brown et David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 3e édition, Aurora, Canada Law Book, 1984, page 5-16 et ss.).

i) Premier principe: la sous-traitance est permise à moins d'une disposition contraire dans la convention collective

[83] La sous-traitance présume qu'il y a un contrat de cession d'une partie du travail de l'entreprise à un entrepreneur secondaire qui s'engage à produire un résultat donné. L'entrepreneur secondaire est le sous-traitant. Il en va de même lorsqu'un employeur confie le travail effectué par ses employés à d'autres qui ne sont pas ses employés.

[84] Dans l'affaire *Re IKO Industries Ltd.* and *U.S.W.A.* (2002), 118 L.A.C. (4th) 1, l'arbitre Pamela Picher fait une analyse en profondeur de la notion de la sous-

The Board notes the part of her analysis emphasizing the principle that contracting out must not be used to undermine the rights of the employees in the bargaining unit:

> CONSENSUS IN THE JURISPRUDENCE RESPECTING THE PROTECTION OF COLLECTIVE BARGAINING RIGHTS
>
> A principle of utmost importance is the protection of a union's bargaining rights and the protection of the collective agreement entitlements of employees in a company's bargaining unit. As stated in *Re Metro-Calgary & Rural General Hosp., Dist. No. 93 and U.N.A., Loc. 121* (1988), 3 L.A.C. (4th) 265 (Beattie) at p. 274, "Arbitrators most zealously guard against employers using the guise of subcontracting to undermine the rights of bargaining unit employees". Companies are not permitted to escape their obligations to bargaining unit employees under the collective agreement by importing workers from employment agencies. Companies are not entitled to bring in agency personnel to work alongside bargaining unit employees, performing the same work, under the same supervision, as a scheme to pay them less than they would have to pay their own employees under the collective agreement. Bringing in outside workers as a way to escape obligations under a collective agreement would clearly undermine the Union and the rights of bargaining unit employees. When that occurs, arbitrators have unanimously stepped in to prevent such schemes by declaring the agency workers to be employees in the bargaining unit and thus subject to the collective agreement.
>
> On the other hand, there are circumstances where the rights of bargaining unit members are fully protected and where it is either impossible or impractical for a company to hire someone into the company to cover such contingencies as temporary absences or temporary peaks in workload. There may be situations, in other words, where there are no qualified bargaining unit employees available to do the work, where there are no qualified bargaining unit employees on lay-off, where the overtime entitlements of bargaining unit employees have been fully met, where a company may have posted the temporary position(s) without success, where it may have tried to hire a new employee without success and/or where there are no restrictions in the collective agreement being violated by the use of the outside workers. In these circumstances, the company's utilization of an employment agency to supply workers normally does not undermine either the union or the employees in the bargaining unit largely because, in these circumstances, the use of outside workers normally does not detract from the rights of the bargaining unit employees.
>
> (pages 27-28)

Le Conseil retient ici la partie de son analyse qui souligne le principe que la sous-traitance ne doit pas servir à miner les droits des employés de l'unité de négociation:

> CONSENSUS DANS LA JURISPRUDENCE SUR LA PROTECTION DES DROITS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE
>
> La protection des droits de négociation d'un syndicat et des droits que confère une convention collective aux employés faisant partie d'une unité de négociation revêt la plus haute importance. Ainsi qu'on l'a dit dans l'affaire *Re Metro-Calgary & Rural General Hosp., Dist. No. 93 and U.N.A. Loc. 121* (1988), 3 L.A.C. (4th) 265 (Beattie), à la page 274, «les arbitres doivent avec diligence empêcher les employeurs de recourir au moyen détourné de la sous-traitance pour miner les droits des employés faisant partie d'une unité de négociation». Les sociétés ne peuvent se dégager des obligations qu'elles ont envers les employés syndiqués sous le régime de la convention collective en embauchant des travailleurs provenant de bureaux de placement. Elles n'ont pas le droit non plus d'embaucher du personnel d'agence et de faire travailler celui-ci avec les employés syndiqués, de lui attribuer les mêmes tâches et de l'assujettir à la même supervision, dans le cadre d'un stratagème conçu pour payer ce personnel moins cher que ce qu'elles devraient payer leurs propres employés sous le régime de la convention collective. Engager des travailleurs de l'extérieur de manière à échapper à des obligations prévues dans une convention collective aurait clairement pour effet de miner le rôle du syndicat et les droits des employés syndiqués. Dans de tels cas, les arbitres sont intervenus à tout coup pour prévenir le recours à de tels stratagèmes, en déclarant que les travailleurs d'agence sont des employés faisant partie de l'unité de négociation et qu'ils sont donc assujettis à la convention collective.
>
> Par ailleurs, il y a des cas où les droits des membres d'une unité de négociation sont protégés à tous égards et où il est impossible, pour une société, d'engager quelqu'un pour répondre à des situations imprévues comme des absences temporaires ou une poussée temporaire de la charge de travail. En d'autres termes, il se peut que, dans certains cas, aucun employé qualifié faisant partie de l'unité de négociation ne soit disponible pour effectuer le travail ou ne figure sur la liste des employés mis à pied, que le droit à des heures supplémentaires des employés faisant partie de l'unité de négociation ait été complètement respecté, qu'une société ait pu sans succès afficher des postes temporaires ou tenter en vain d'engager de nouveaux employés, ou que le recours à des travailleurs de l'extérieur ne contrevienne à aucune des restrictions prévues dans la convention collective. Dans de telles circonstances, le recours par la société à un bureau de placement pour obtenir des travailleurs n'a ordinairement pas pour effet de miner le syndicat ou les employés faisant partie de l'unité de négociation, en grande partie parce que l'employeur n'enfreint pas les droits de ces derniers.
>
> (pages 27-28; traduction)

(ii) Second Principle: Contracting Out Must Be Done in Good Faith and for Legitimate Business Reasons

[85] Three well-known decisions will suffice to illustrate how contracting out, even when permitted by the collective agreement, can be tainted with anti-union animus when it is not done in good faith and for legitimate business reasons.

[86] In *Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931, the employer terminated the employment of a healthcare establishment's auxiliary staff and contracted the work out. The subcontractor handled hiring, training, discipline and pay. The employer justified this decision on the basis that the collective agreement did not prohibit contracting out and that doing so led to major savings. The union's complaint alleged that the purpose of the contracting out was to eliminate the rights negotiated in the collective agreement. The union's secondary argument was that the two employers in fact were actually a single one. The Ontario Labour Relations Board (OLRB) ruled that the contract in question was in breach of the collective agreement, but it refused to issue a single employer declaration. The OLRB noted that although the staff was from an agency, the employer continued to maintain "basic control" over them and was therefore the employer. The establishment's standards and procedures as well as head nurse supervision remained the same. Nothing other than the hiring method had changed.

[87] The OLRB noted that in assessing any situation, the purpose of the subcontract must prevail over its form:

> 49. **The work in dispute is hands-on nursing care which is the core activity of Kennedy Lodge and has heretofore been performed by nurse's aides employed by Kennedy Lodge under its collective agreement with the union**. Where the nurse's aides form a part of the health care team ... **and where their function is to provide hands-on nursing care** in the form of bathing, grooming, feeding and walking etc., **we do not accept that a meaningful differentiation can be made between control over nursing care generally and control over the employment of the nurse's aides** who provide an important part of this nursing care, **as it appears has been attempted in the contract between Medox and Kennedy Lodge. The task that falls to the Board is to assess the substance of the arrangement, as distinct from its form, as**

ii) Deuxième principe: la sous-traitance doit se faire de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes

[85] Trois décisions bien connues suffisent à illustrer comment la sous-traitance, bien qu'elle soit permise par la convention collective, peut être entachée d'un motif antisyndical si elle n'est pas faite de bonne foi et pour des raisons d'affaires légitimes.

[86] Dans *Kennedy Lodge Inc.*, [1984] OLRB Rep. July 931, l'employeur a mis fin à l'emploi du personnel auxiliaire d'un établissement de soins et a donné le travail à la sous-traitance. Le sous-traitant devenait responsable de l'embauche, de la formation, de la discipline et du paiement des salaires. L'employeur a justifié sa décision en s'appuyant sur le fait qu'il n'y avait pas d'interdiction de sous-traitance dans la convention collective et que l'arrangement lui permettait de faire des économies importantes. La plainte du syndicat portait sur le fait que le contrat de sous-traitance visait à faire disparaître les droits négociés dans la convention collective. Comme argument subsidiaire, le syndicat a soutenu que les deux employeurs étaient en fait un employeur unique. La Commission des relations de travail de l'Ontario a été d'avis que le contrat en question était contraire à la convention collective mais a refusé de rendre une déclaration d'employeur unique. La Commission a retenu que bien que le nouveau personnel venait d'une agence, l'employeur conservait, comme auparavant, un «contrôle fondamental» sur celui-ci, et que, par conséquent, il était l'employeur. Les normes et procédures de l'établissement ainsi que la supervision des infirmières-chefs étaient toujours les mêmes. Rien n'avait changé, sauf le mode d'embauche.

[87] La Commission rappelle que dans son évaluation de toute situation, l'objet du contrat de sous-traitance doit l'emporter sur la forme:

> 49. **Le travail en cause, la principale activité de Kennedy Lodge, consiste à fournir des soins infirmiers directs, et ce travail a toujours été exécuté par des aides-infirmières employées par Kennedy Lodge aux termes d'une convention collective conclue avec le syndicat**. Lorsque les aides-infirmières font partie de l'équipe de soins de santé ... et **que leur rôle consiste à prodiguer des soins infirmiers directs**, c'est-à-dire à donner des bains, à prodiguer des soins de toilette, à nourrir et à aider à marcher, etc., **nous n'acceptons pas qu'une différenciation marquée puisse être établie entre le contrôle sur les soins infirmiers en général et le contrôle sur l'emploi des aides-infirmières**, qui fournissent une part importante de ces soins infirmiers, **comme on semble avoir tenté de le faire dans le contrat qui a été**

it will be carried out within the Kennedy Lodge premises and against the backdrop of the existing collective bargaining relationship.

...

51. Applying the primary test developed in both the Board and arbitral jurisprudence, and relying on **substance over form**, we are satisfied that Kennedy Lodge will maintain "fundamental control" over the employment of the aides working at the Kennedy Lodge Nursing Home. **Indeed, given the nature of Kennedy Lodge's business**, the care of the elderly, and the regulations which govern it, **it would be difficult to conceive of circumstances under which the employment of persons providing any part of the hands-on care of patients carried on in the Home would not be under the fundamental control of the owner of the Home. The fact that many of the functions performed by the nurse's aides are routine in nature does not detract from the importance to be attached to the identification of who provides direct supervision of and maintains ultimate authority over those who provide this hands-on care**. In this case the evidence points conclusively to Kennedy Lodge and accordingly, we hereby find... that Kennedy Lodge would be the employer of these aides and that the arrangement with Medox is not a contracting out within the meaning of article 2.03 of the collective agreement. In these circumstances an attempt to employ outside aides in preference to those with established seniority rights under the subsisting collective agreement with the applicant/complainant trade union, would constitute a serious breach of the collective agreement and of sections 50 and 64 of the Act and we hereby so find.

(*Kennedy Lodge Inc.*, *supra*; pages 962 and 963; emphasis added)

[88] *Re Emu Plastics Ltd.* and *U.F.C.W., Loc. 175* (1999), 82 L.A.C. (4th) 397 (Dissanayake), deals with another case in which an arbitration board ruled that contracting out was merely a ruse to avoid complying with the working conditions of the collective agreement. In this case, the employer had used temporary employees hired through a personnel agency it controlled. These employees did the same work as the employees covered by the collective agreement on the employer's premises, side-by-side with the unionized employees. The board's opinion was that the contracting out was nothing more than an artifice used to avoid the collective agreement. It also noted the employer's lack of proof of a written contract:

The basis of the grievance is that since the collective agreement became effective, the employer has been using temporary

conclu entre Medox et Kennedy Lodge. La Commission a donc pour tâche d'évaluer le fond de l'entente, indépendamment de sa forme, telle qu'elle sera exécutée dans les locaux de Kennedy Lodge, et de tenir compte à cet égard de la relation de négociation collective qui existe.

...

51. Sur le fondement du critère principal élaboré dans la jurisprudence de la Commission et dans celle des arbitres de griefs, et compte tenu **du fond plutôt que de la forme**, nous sommes convaincus que Kennedy Lodge conservera le «contrôle fondamental» sur l'emploi des aides-infirmières qui travaillent pour Kennedy Lodge Nursing Home. **De fait, compte tenu de la nature de l'entreprise de Kennedy Lodge**, soit le soin de personnes âgées, et de la réglementation s'y appliquant, **il serait difficile d'imaginer des cas où le propriétaire de l'établissement n'exercerait pas un contrôle fondamental sur l'emploi des personnes s'occupant directement, d'une manière ou d'une autre, du soin des patients de l'établissement. Le fait que nombre des fonctions exécutées par les aides-infirmières sont de nature courantes n'enlève rien à l'importance qu'il faut accorder à l'identification de la personne qui supervise directement les travailleurs fournissant les soins et à l'égard desquels cette personne exerce l'autorité ultime**. Dans ce cas-ci, la preuve pointe de façon irréfutable vers Kennedy Lodge. Nous devons donc conclure par les présentes ... que Kennedy Lodge est l'employeur de ces aides et que l'entente conclue avec Medox n'est pas une entente de sous-traitance au sens de l'article 2.03 de la convention collective. Dans ces circonstances, la tentative d'embaucher des aides de l'extérieur de préférence à celles qui détiennent des droits d'ancienneté établis sous le régime de la convention collective en vigueur qui a été conclue avec le syndicat requérant/plaignant, constituerait un grave manquement à cette convention collective et aux articles 50 et 64 de la Loi. C'est là notre conclusion.

(*Kennedy Lodge Inc.*, précité, pages 962 et 963; traduction; c'est nous qui soulignons)

[88] L'affaire *Re Emu Plastics Ltd.* and *U.F.C.W., Loc. 175* (1999), 82 L.A.C. (4th) 397 (Dissanayake), traite d'une autre situation où un tribunal d'arbitrage a jugé qu'un contrat de sous-traitance n'était qu'un subterfuge pour éviter l'application des conditions de travail de la convention collective. Dans cette affaire, l'employeur avait eu recours à des employés temporaires embauchés par l'entremise d'une agence de personnel qu'il contrôlait. Les employés ainsi recrutés faisaient le même travail que les employés assujettis à la convention collective sur les lieux de l'employeur, côte à côte avec les employés syndiqués. Le tribunal a été d'avis que le sous-contrat n'était qu'un artifice pour éviter les dispositions de la convention collective. Il a aussi retenu l'absence de preuve de l'employeur d'un contrat écrit:

Le grief repose sur l'allégation que, depuis que la convention collective est entrée en vigueur, l'employeur a eu recours à des

employees to perform bargain unit work, and treating them as employees of an employment agency called Lauderdale Inc. not covered by the collective agreement. The union's allegation is that the employer has not carried out a *bona fide* contract out at all, but was employing temporary employees without applying the collective agreement to them.

...

The union has led evidence to the following effect ... **here the "agency" was not an independent entity in the business of supplying temporary employees to employers**. It was a corporation incorporated coincidentally with the commencement of collective bargaining with these parties. The only director listed is the person identified by Mr. Bar as the employer's corporate lawyer. The corporation has no office nor telephone number. **In addition, the evidence is that the temporary employees were routinely supervised by the employer's supervisors. They were not replacing any absent bargaining unit employees, but worked alongside them performing the same duties**. ...

This evidence was not challenged or contradicted by the employer. If there was any contradictory evidence it is reasonable to expect that the employer would adduce that evidence, but none was offered. **If the employer had contracted out work, one would expect that there will be a written contract setting out the terms. In the face of the allegations by the union, it is reasonable to expect that the employer would defend itself by filing that agreement. That was not done either**. In light of the evidence led by the union, there was an onus on the employer to adduce evidence establishing an employment relationship between the temporary employees and Lauderdale Inc. No such link was established.

In all of the circumstances, I have no hesitation concluding that in fact the temporary employees were employees of the employer, notionally hired through a corporation set up by the employer. Even if there had been a genuine contracting in, the uncontradicted evidence is that the employer had complete control of the employees in question. Indeed, there is no evidence that anyone associated with Lauderdale Inc. had any responsibilities or authority whatsoever over these employees.

(pages 400, and 403-404; emphasis added)

employés temporaires pour effectuer du travail relevant de l'unité de négociation et il les a traités comme étant des employés d'un bureau de placement appelé Lauderdale Inc., non assujettis à la convention collective en vigueur. Le syndicat soutient que l'employeur n'a absolument pas exécuté de bonne foi un contrat de sous-traitance, et qu'il a plutôt embauché des employés temporaires sans appliquer la convention collective à ces derniers.

...

Le syndicat a produit la preuve suivante ... **dans ce cas-ci, «l'agence» n'est pas une entité indépendante dont l'activité consiste à fournir des employés temporaires à des employeurs.** Il s'agit d'une société qui a été constituée en même temps que la convention collective conclue entre les parties est entrée en vigueur. L'administrateur désigné nommément est, d'après M. Bar, l'avocat de l'employeur. La société n'a ni bureau, ni numéro de téléphone. **En outre, la preuve indique que les employés temporaires relevaient habituellement des superviseurs de l'employeur, qu'ils ne remplaçaient pas des employés syndiqués absents, et qu'ils travaillaient avec les syndiqués et exécutaient des tâches identiques...**

Cette preuve n'a pas été contestée ni contredite par l'employeur. S'il avait existé une preuve contradictoire, on aurait pu raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur la produise. Or, il n'en a rien fait. **Si l'employeur avait donné du travail en sous-traitance, on aurait pu s'attendre à ce qu'il existe un contrat écrit énonçant les modalités d'une telle entente. Compte tenu des allégations présentées par le syndicat, on pourrait raisonnablement s'attendre à ce que l'employeur se défende en déposant cette entente. Ce qu'il n'a pas fait non plus**. Étant donné la preuve produite par le syndicat, l'employeur avait la charge de produire une preuve établissant l'existence d'une relation de travail entre les employés temporaires et Lauderdale Inc. L'existence de ce lien n'a pas été établie.

Compte tenu de toutes les circonstances, je n'hésite aucunement à conclure que, dans les faits, les employés temporaires étaient des employés de l'employeur et ils ont été embauchés théoriquement par le truchement d'une société constituée par l'employeur. Même s'il y avait eu contrat véritable, la preuve non contredite indique que l'employeur exerçait un contrôle complet sur les employés en question. De fait, aucune preuve ne vient établir qu'une personne liée à Lauderdale Inc. détenait quelque responsabilité ou pouvoir que ce soit à l'égard de ces employés...

(pages 400, 403-404; traduction; c'est nous qui soulignons)

[89] The case of *Re Don Mills Foundation* and *S.E.I.U., Loc. 204* (1984), 14 L.A.C. (3d) 385 (Piché), deals with a similar situation to that of *Kennedy Lodge*, *supra*. Here, the health care facility had laid off the entire auxiliary staff bargaining unit, then re-hired them through an agency, saving some $60,000. The arbitration board looked at the same factors of control and work supervision by the former employer, and ruled that the employer's actions had changed nothing, since contracting out had provided no added value.

[89] L'arrêt *Re Don Mills Foundation* and *S.E.I.U., Loc. 204* (1984), 14 L.A.C. (3d) 385 (Piché), traite d'une situation semblable à celle de *Kennedy Lodge*, précité. Dans cette affaire, un centre de soins avait mis à pied l'ensemble de l'unité de négociation du personnel auxiliaire, puis réembauché le même personnel par l'entremise d'une agence, afin de faire des économies de quelque 60 000 $. En plus de tenir compte des mêmes considérations de contrôle et de supervision du travail par l'ancien employeur, le

Arbitrator Weiler's observations cited in the ruling are noteworthy:

> After the contracting-out everything remained the same except that the health care aides were removed, channelled through a corporate entity - Medox - and brought back into their original place of work. Nothing else in the Thompson House hierarchy was changed, not even the fundamental elements of the health care aides' supervision. **Moreover, it is apparent that there is little advantage flowing to Thompson House as a result of the contract arrangement with Medox, apart from the saving of money on wages and benefits it would otherwise have to pay directly to the health care aides. We cannot conclude on the evidence, for example, that the contract arrangement has enabled Thompson House to operate with enhanced efficiency or to benefit from any special skills or expertise possessed by the subcontractor**. In these circumstances we are reminded of a comment of a leading labour relations adjudicator, Professor Paul Weiler. In part of The Task Force on Labour Relations, Study No. 6, *Labour Arbitration and Industrial Change* (Ottawa, June, 1969), Mr. Weiler stated the following at pp. 24-5 of his study:
>
> "However, even in Ontario there is a consensus among arbitrators that **the employer must, in good faith, make a real subcontract**. The relationship between the employer and the men supplied to him by the subcontractor must not become that of employer and employee. The tests that are conventionally applied to differentiate an independent contractor from an employee are either those of tort law, or of the Labour Relations Board. If they lead to a characterization of the arrangement as a contract of service with the employee, rather than a contract for service with the subcontractor, then the workman becomes a member of the bargaining unit, represented by the union and subject to the terms of the agreement. ...
>
> I suggest that arbitrators, relying on this doctrine, should take a purposive attitude towards the characterization of employment status under the agreement and reach results which will protect most of the legitimate interests served by the 'implied obligation' approach. **What we want to avoid is a power in the employer to utilize a subcontracting concept as a 'colourable' device to avoid the agreement where he does not make significant, functional and organizational changes in his method of doing business. The only reason for allowing management a unilateral prerogative is to give it the right to make 'real' business innovations**. If no real changes are made, then the subcontractor can be considered as a mere supplier of labour whose men become 'employees' under the agreement. The reason is that they remain under the effective 'control' of an unchanged, managerial arrangement. Only when the employer effectively severs a particular production, maintenance or other function from his own organizational control, and leaves its performance substantially

tribunal d'arbitrage a jugé que la démarche de l'employeur n'avait apporté aucun changement, car l'employeur n'obtenait aucune valeur ajoutée en ayant recours à la sous-traitance. Les propos de l'arbitre Weiler qui y sont cités sont d'un intérêt particulier:

> Après que le travail eut été donné en sous-traitance, tout est demeuré inchangé, mis à part le fait que les aides-soignants ont été écartés, puis dirigés vers une personne morale - Medox - et, enfin, ramenés dans leur lieu de travail initial. Rien d'autre n'a changé dans la hiérarchie en place à la Thompson House, pas même les éléments fondamentaux de la supervision des aides-soignants. **En outre, il est évident que Thompson House tire peu d'avantages de la conclusion de l'entente avec Medox, exception faite des économies réalisées sur les salaires et les avantages sociaux qu'elle aurait normalement dû payer directement aux aides-soignants. Nous ne pouvons conclure, sur le fondement de la preuve, que, par exemple, l'entente contractuelle a permis à Thompson House d'accroître son efficacité ou de tirer profit de compétences ou de connaissances spécialisées détenues par le sous-traitant**. Dans ces circonstances, nous ne pouvons oublier les remarques formulées par le professeur Paul Weiler, éminent arbitre. Dans l'étude n° 6 menée par le groupe de travail sur les relations du travail, intitulée *Labour Arbitration and Industrial Change* (Ottawa, juin 1969), M. Weiler a déclaré ce qui suit à la page 24-3:
>
> «Toutefois, même en Ontario, il existe, parmi les arbitres de griefs, un consensus selon lequel **l'employeur doit, de bonne foi, conclure un contrat de sous-traitance véritable**. La relation entre l'employeur et les hommes dont les services lui sont fournis par le sous-traitant ne doit pas revêtir la forme d'une relation employeur-employé. Les critères qui sont traditionnellement appliqués pour établir une distinction entre un entrepreneur autonome et un employé sont ceux qui s'appliquent en droit de la responsabilité civile délictuelle, ou ceux qui sont établis par la Commission des relations de travail. S'ils mènent à conclure que l'entente en cause est un contrat de louage de services conclu avec un employé plutôt qu'un contrat d'entreprise conclu avec un sous-traitant, le travailleur devient membre de l'unité de négociation, de sorte qu'il est représenté par le syndicat et qu'il est assujetti aux modalités de la convention...
>
> Je suis d'avis que les arbitres de griefs devraient se fonder sur cette doctrine et adopter une attitude fondée sur l'objet aux fins de déterminer la nature de l'emploi sous le régime de la convention, et parvenir à des résultats qui permettront de protéger la plupart des intérêts légitimes desservis par l'optique de l'«obligation implicite». **Il faut éviter de permettre à l'employeur d'utiliser le concept de la sous-traitance comme moyen détourné d'échapper aux modalités de la convention lorsqu'il n'effectue aucun changement fonctionnel ou organisationnel important dans sa méthode de faire des affaires. L'unique raison pour laquelle on accorde une prérogative unilatérale à la direction est de permettre à cette dernière d'effectuer de «véritables» innovations commerciales**. Si aucun changement n'est effectué, le sous-traitant peut être considéré simplement comme étant un fournisseur de main-d'œuvre dont les travailleurs deviennent des «employés» sous le régime de la convention. Il en est ainsi parce que ces derniers demeurent sous le «contrôle»

within the unilateral discretion of the subcontractor, will he be able to avoid the agreement."

(pages 425-426; emphasis added)

[90] These decisions lead to the following points of analysis:

(ii.a) the sub-contractor must be a legitimate business;

(ii.b) the contracting out must meet a genuine need of the employer;

(ii.c) the employees must not simply serve the purpose of performing the work of the bargaining unit employees but at lower cost;

(ii.d) the sub-contractor must exert independent control over the contract workers.

[91] These points should now be examined in light of the facts of the instant case.

(ii.a) The Sub-Contractor Must Be a Legitimate Business

[92] Mr. Dugré, who at the time was Vice-President of RDS, was asked to hire freelancers for the Salt Lake City Games. RDS oversaw this process, and must therefore be considered the sub-contractor for the purposes of this analysis. Mr. Dugré put forward his own employees, as well as freelancers from Dôme, with which RDS has close business ties, and employees from TVA, for whom Ms. Marsan had established a contact.

[93] RDS is not a personnel agency, and Mr. Dugré made no such claim in his evidence. It has no contractual arrangements with the freelancers it recruits. It has no written contract with the SRC for the technical production of the Salt Lake City Games. It has no particular expertise in the technical production of Olympic Games and had never done this type of work, since it had in the past always relied on the SRC in this area. RDS's only role was to recruit freelancers for the SRC under pre-set conditions and to invoice the SRC for the services of this staff plus a commission.

effectif d'une direction inchangée. Ce n'est que dans les cas où l'employeur soustrait à son propre contrôle organisationnel une tâche donnée dans les domaines de la production ou de l'entretien ou dans tout autre domaine, et qu'essentiellement il en laisse le contrôle à la discrétion unilatérale du sous-traitant, qu'il pourra échapper aux modalités de la convention collective.»

(pages 425-426; traduction; c'est nous qui soulignons)

[90] De ces décisions se dégagent les points d'analyse suivants:

ii.a) le sous-traitant doit être une entreprise légitime;

ii.b) la sous-traitance doit répondre à un réel besoin d'affaires de l'employeur;

ii.c) les employés ne doivent pas simplement servir à faire le même travail que les employés de l'unité de négociation, mais à des coûts inférieurs;

ii.d) le sous-traitant doit exercer un contrôle indépendant sur la main-d'oeuvre de sous-traitance.

[91] Examinons ces points à la lumière des faits de la présente affaire.

ii.a) Le sous-traitant doit être une entreprise légitime

[92] L'embauche de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City a été confiée à M. Dugré, qui était à l'époque vice-président de RDS. Comme RDS chapeaute l'exercice, celle-ci doit être considérée le sous-traitant pour les fins de cette analyse. M. Dugré présente à la SRC ses propres employés, des pigistes de l'entreprise Dôme avec qui RDS a une relation d'affaire privilégiée, et des employés de TVA, avec lesquels M^{me} Marsan a établi le contact.

[93] RDS n'est pas une agence de personnel et M. Dugré ne l'a pas prétendu dans son témoignage. Elle n'est liée par aucun contrat aux pigistes qu'elle recrute. Elle n'a pas de contrat écrit avec la SRC pour la production technique des Jeux de Salt Lake City. Elle n'a pas d'expertise particulière dans la production technique des Jeux olympiques, car elle n'a jamais fait ce travail; elle a toujours été dépendante de la SRC à ce sujet. Le seul rôle de RDS consiste à recruter des pigistes pour le compte de la SRC à des conditions prédéterminées et à facturer la SRC, moyennant une commission, pour les services des personnes ainsi recrutées.

[94] This arrangement obviously does not make the sub-contractor a business as implied by the jurisprudence cited. The use of RDS's services did not provide any enhanced value, expertise or efficiency to broadcasting Games, which is considered one of the primary features of legitimate contracting out.

[95] The arrangement with RDS was simply a method of locating freelancer services; RDS was not engaged as a sub-contractor. The freelancers provided their services directly to the SRC without any RDS participation; they did the work of the SRC technicians on SRC premises using SRC methods, but without the conditions of the collective agreement. The SRC's intention to treat the freelancers as its own employees for the Games period is so obvious, that it did not even bother signing a contract with RDS.

[96] The real reason for hiring freelancers was to circumvent the collective agreement, and in so doing, the SRC acted in the manner denounced by arbitrator Weiler, that is, using a "'colourable' device to avoid the agreement." Contracting out was but an artifice to avoid the effects of the collective agreement and, accordingly a violation of the *Code*.

(ii.b) The Contracting Out Must Meet a Genuine Need of the Employer

[97] The SRC submitted that its contract for broadcasting the Games met a number of objectives: the opportunity to upgrade its image and broadcast a prestige product, with a view to achieving its rating improvement goals, earn considerable revenue, promote its own non-Olympic programming and comply with CRTC licence requirements for amateur sport. This was its real business need.

[98] The SRC's use of RDS's services met none of these objectives. The only acknowledged reason for this decision was that the SRC wanted to cut technical staff costs for the Games and make them more predictable by limiting costs for technician overtime and bonuses during this period. The evidence with respect to the Sydney Games was that cost control for the technician group had proven to be more difficult. The SRC thus decided that for the remaining Games it would be easier

[94] Inutile de dire que cet arrangement ne fait pas du sous-traitant une entreprise au sens où l'entend la jurisprudence précitée. L'utilisation des services de RDS ne représente aucune valeur ajoutée, expertise ou efficience à la diffusion des Jeux, un des critères jugés essentiels à un contrat en sous-traitance légitime.

[95] L'arrangement avec RDS n'est qu'un moyen d'identifier des services de pigistes; il ne s'agit pas de la location des services de RDS à titre de sous-traitant. La prestation des services des pigistes se fait directement avec la SRC, sans l'intervention de RDS; les pigistes font le travail des techniciens de la SRC sur les lieux de la SRC et selon ses méthodes de travail, mais à l'extérieur des conditions de la convention collective. L'intention de la SRC de traiter les pigistes comme ses propres employés pour la durée des Jeux est tellement transparente que celle-ci ne se donne même pas la peine de signer un contrat avec RDS.

[96] Comme le vrai motif de l'embauche des pigistes est d'éviter les effets de la convention collective, la SRC fait justement ce que condamne l'arbitre Weiler, c'est-à-dire, qu'elle utilise un «moyen détourné d'échapper aux modalités de la convention». Le recours à la sous-traitance n'est vraisemblablement qu'un subterfuge pour éviter les effets de la convention collective et dès lors, une violation du *Code*.

ii.b) La sous-traitance doit répondre à un réel besoin d'affaires de l'employeur

[97] La SRC expose que son contrat de diffusion des Jeux réalisait plusieurs objectifs: une occasion de se faire une image de marque et de diffuser un produit de prestige tout en respectant ses objectifs d'augmenter ses cotes d'écoute, de générer des revenus importants, de promouvoir ses propres émissions à l'extérieur des plages olympiques et de respecter les conditions de licence du CRTC pour le sport amateur. Voilà son réel besoin d'affaires.

[98] L'utilisation par la SRC des services de RDS ne remplit aucun de ces objectifs. Le seul motif avoué est que la SRC voulait économiser et rendre plus prévisibles les coûts de main-d'oeuvre technique liés à la diffusion des Jeux, en limitant les coûts afférents aux heures supplémentaires et aux primes payées à ses techniciens pendant cette période. S'il est tenu compte de la preuve concernant les Jeux de Sydney, le contrôle des dépenses s'est avéré plus difficile avec le groupe

to ask for concessions than to provide improved on-site management.

[99] The SRC argued that the three other collective agreements required no concessions because their working conditions were predictable and these agreements could accommodate the exceptional circumstances of such an event. However, in trying to save funds, the SRC seems to have neglected the very factors that led to bargaining for bonuses and overtime in the collective agreement, namely the erratic schedules and unpredictable conditions for technicians involved in out-of-country productions such as the Games. No one denied that producers, reporters and hosts are able to bargain ahead of time for conditions equivalent to those of their collective agreements to compensate for waiting time and incidentals, and that CUPE members receive all the benefits of their collective agreement. No explanation other than a budgetary consideration accounted for the fact that technicians were singled out.

[100] The freelancers did the same work as regular SRC technicians would have done, in the same conditions and on the same schedules. The freelancers were not additional staff, nor were they auxiliary staff or a contract team. They not only replaced regular technicians, but did so, it was conceded, under conditions inferior to those of the collective agreement.

[101] The employer contended that the savings from contracting out the work were vital to the success of the event. It explained that the flexibility in the SRC's three other collective agreements allowed it to meet its financial objectives. This explanation is difficult to reconcile with the testimony of those unions' representatives who had no knowledge whatsoever of the SRC's financial difficulties after the Sydney Games; who were not asked to make any concessions and who received no less than the minimum of their collective agreement benefits.

[102] Given the invoice of over $600,000 paid for freelancer services, which is $200,000 more than that

des techniciens. Ainsi, la SRC a estimé que pour les Jeux à venir, il était plus aisé de demander des concessions plutôt que d'assurer une gestion serrée sur les lieux de l'événement.

[99] La SRC a soutenu que les trois autres conventions collectives ne nécessitaient pas de concessions parce que les conditions de travail étaient prévisibles et s'accommodaient des besoins extraordinaires d'un tel événement. Toutefois, dans sa recherche d'économies, la SRC ne semble pas avoir tenu compte des motifs qui ont amené la négociation de primes et d'heures supplémentaires dans la convention collective des techniciens, soit les horaires irréguliers et les conditions imprévisibles applicables aux techniciens qui participent à des productions externes comme les Jeux. Il n'a pas été contredit que les réalisateurs, les journalistes et les animateurs sont en mesure de négocier à l'avance des conditions non inférieures à leur convention collective pour pallier les temps d'attente et les imprévus et que les membres du SCFP reçoivent tous les avantages de leur convention collective. Aucune explication, autre qu'une question de budget, n'est venue justifier la raison pour laquelle les techniciens ont été mis à l'écart.

[100] Les pigistes ont fait le même travail, dans les mêmes conditions et selon les mêmes horaires que les techniciens réguliers de la SRC s'ils avaient été présents. Les pigistes n'étaient ni une main-d'oeuvre supplémentaire, ni un complément de main-d'oeuvre, ni une équipe de sous-traitance. Non seulement ont-ils remplacé les techniciens réguliers, il est avoué qu'ils les ont remplacés à des conditions inférieures à celles de la convention collective.

[101] L'employeur a soutenu que les économies assurées en donnant le travail étaient cruciales à la réussite de l'événement. Il a expliqué que la flexibilité des trois autres conventions collectives de la SRC lui permettait de réaliser ses objectifs financiers. Cette explication est difficile à réconcilier avec les témoignages des représentants de ces syndicats qui n'ont eu aucune connaissance des difficultés financières de la SRC à la suite des Jeux de Sydney, à qui aucune concession n'a été demandée et qui ont reçu comme minimum tous les avantages de leur convention collective.

[102] Le souci des économies est d'autant plus difficile à réconcilier compte tenu de la facture de plus de

for the STARF technicians at the Sydney Games, the concern for savings is even more difficult to reconcile.

(ii.c) The Employees Must Not Simply Serve the Purpose of Performing the Work of the Bargaining Unit Employees But at Lower Cost

[103] No one disputes the context around the hiring of freelancers for the Salt Lake City Games: the SRC's regular technicians were available, and volunteered for the technical coverage of the Games, something they had been doing for 25 years; however they were not willing to do it under conditions that were less favourable than those in the collective agreement. In the past, the SRC had always been able to meet its local needs in Canada, during the absence of technicians assigned to Olympic events. The collective agreement allows the SRC to use the services of technicians in the place of the event to meet certain of its requirements. But the provisions in question have never been used to replace all technical services for an event as important as the Games.

[104] To justify the hiring of freelancers by saying that no technician lost his job or was laid off during the Salt Lake City Games period is to ignore the issues. The Olympic Games are a coveted assignment that attracts veteran technicians. The only reason cited for excluding STARF technicians from the Salt Lake City assignment and replacing them with less-experienced staff was an economic consideration. It was conceded that the SRC production staff far prefer to work with technicians whose work is well known. The SRC's economic arguments therefore do not support the objectives of its broadcasting contract.

[105] The Board agrees with the conclusions of the *Re Don Mills Foundation* and *S.E.U.I., Loc. 204*, *supra* case, that the employer must be able to demonstrate a clear advantage for his business when it opts for contracting out. The savings from substituting the work of less costly staff for that of its own employees are not an acceptable reason for allowing the employer to avoid its responsibilities under the collective agreement.

600 000 $ payée pour les services des pigistes, soit quelque 200 000 $ de plus que les services des techniciens du STARF pour les Jeux de Sydney.

ii.c) Les employés ne doivent pas simplement servir à faire le même travail que les employés de l'unité de négociation, mais à des coûts inférieurs

[103] Les circonstances entourant l'embauche de pigistes pour les Jeux de Salt Lake City ne sont pas contestées: les techniciens réguliers de la SRC étaient disponibles et se portaient volontaires pour assurer la couverture technique de ces Jeux, un travail qu'ils assuraient depuis vingt-cinq ans; toutefois, ils n'étaient pas prêts à le faire à des conditions inférieures à la convention collective. Par le passé, la SRC avait toujours été en mesure de combler ses besoins locaux, malgré l'absence des techniciens affectés à l'événement olympique. Les dispositions de la convention collective permettent à la SRC d'utiliser des pigistes sur place pour combler certains besoins en ayant recours à des techniciens sur place. Toutefois, ces dispositions n'ont jamais servi à remplacer l'ensemble des services techniques pour un événement aussi important que les Jeux.

[104] Dire qu'aucun technicien n'a perdu son emploi ou n'a été mis à pied pendant la période des Jeux de Salt Lake City pour justifier l'embauche des pigistes constitue un aveuglement volontaire. Une affectation aux Jeux olympiques est une affectation très convoitée et attire les techniciens d'expérience. Aucun motif, sauf une justification économique, n'a été soulevé pour priver les techniciens du STARF de cette affectation en ce qui concerne les Jeux de Salt Lake City et leur substituer une main-d'oeuvre de moindre expérience. Il a été admis que le personnel de production de la SRC préfère de beaucoup travailler avec des techniciens dont le travail est bien connu. À cet égard, les motifs économiques invoqués par la SRC n'appuient pas les objectifs du contrat de diffusion conclu.

[105] Le Conseil n'hésite à pas souscrire aux conclusions de l'arrêt *Re Don Mills Foundation* and *S.E.U.I., Loc. 204*, précité, que l'employeur doit pouvoir démontrer un avantage certain pour son entreprise lorsqu'il a recours à la sous-traitance. Les économies réalisées par le remplacement du travail de ses employés par celui d'une main-d'oeuvre plus économique ne sont pas de nature à permettre à l'employeur d'échapper à ses responsabilités en vertu de la convention collective.

(ii.d) The Sub-Contractor Must Exert Independent Control Over the Contract Workers

[106] There is no evidence that RDS exerted any independent control over the technical staff it provided for the Salt Lake City Games. On the contrary, the SRC approved the hiring of freelancers, obtained their accreditation, took care of their travel, accommodation and meal expenses, and provided on-site supervision.

[107] Before even doing business with RDS, Mr. Lalande personally made sure that its technology was advanced enough for at least the RDS employees to be able to use the SRC digital technology. There is no evidence that the SRC took the same precautions for the freelancers hired by Dôme or the TVA employees. Given that the SRC witnesses conceded that their technicians were definitely the most qualified for the work, the quality of the product was clearly not the main consideration.

[108] The freelancers on site were entirely subject to the SRC production techniques and management practices. As was the case in *Kennedy Lodge Inc.*, *supra*, the freelancers' work was absorbed into the SRC operations as if it had been done by company employees, and added to the production indiscriminately with the work of other SRC employees. The SRC oversaw the entire production with no intervention by RDS. Given these circumstances, it must be recognized that the actual purpose of the arrangement with RDS was to find staff for the SRC. RDS's role was thus not that of a sub-contractor.

[109] The Board's view is that the SRC's arrangement with RDS does not meet the case law criteria for legitimate contracting out such that the complaint of an unfair labour practice could be exonerated. Although the economic and financial explanations may be valid, they do not refute the anti-union bias evident in bypassing the collective agreement, when the STARF refused to make concessions.

[110] Section 36(1)(a) of the *Code* provides the certified bargaining agent with exclusive representation rights:

ii.d) Le sous-traitant doit exercer un contrôle indépendant sur la main-d'oeuvre de sous-traitance

[106] Il n'y a aucune preuve que RDS ait exercé un contrôle indépendant sur la main-d'oeuvre technique qu'elle a fournie pour les Jeux de Salt Lake City. Au contraire, c'est la SRC qui a approuvé l'embauche des pigistes, qui a obtenu leur accréditation, qui a vu à leurs dépenses de voyage, d'hébergement et de repas et qui a assuré leur supervision sur les lieux de l'événement.

[107] Avant même de faire affaire avec RDS, M. Lalande s'est assuré personnellement que sa technologie était suffisamment développée pour que les employés de RDS, à tout le moins, soient en mesure d'utiliser la technologie numérique de la SRC. Il n'y a aucune preuve que la SRC ait pris les mêmes précautions pour les pigistes recrutés par l'entreprise Dôme ou les employés de TVA. De toute évidence, la qualité du produit n'était pas la première préoccupation, puisque les témoins de la SRC ont avoué que leurs techniciens étaient sans aucun doute les plus qualifiés pour faire le travail.

[108] Sur place, les pigistes ont été complètement régis par les techniques de production et la direction de la SRC. Comme dans *Kennedy Lodge Inc.*, précité, le travail des pigistes a été intégré aux activités de la SRC comme s'ils étaient ses employés et a été incorporé à l'ensemble de la production indistinctement du travail des employés de la SRC. La SRC a été à tout point de vue le maître d'oeuvre de la production, sans aucune intervention de RDS. Dans ces circonstances, il faut faire droit à l'objet réel de l'arrangement avec RDS, soit d'identifier une main-d'oeuvre pour le compte de la SRC. À cette enseigne RDS n'a pas agi comme sous-traitant.

[109] Somme toute, le Conseil estime que l'arrangement de la SRC avec RDS ne répond pas aux critères jurisprudentiels d'une sous-traitance légitime qui permettrait de faire échec à une plainte de pratique déloyale. Les explications économiques et financières, bien qu'elles puissent être valables, ne repoussent pas le motif antisyndical d'avoir fait échec à la convention collective alors que le STARF refuse de faire des concessions.

[110] L'alinéa 36(1)a) du *Code* prévoit l'exclusivité de représentation accordée à l'agent négociateur accrédité:

36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit;

[111] Section 67(2) of the *Code* allows for an agreed revision of the collective agreement's provisions before its expiry:

67.(2) Nothing in this Part prohibits the parties to a collective agreement from agreeing to a revision of any provision of the collective agreement other than a provision relating to the term of the collective agreement.

[112] The employer cannot, when no agreement is reached, act unilaterally or circumvent its obligation to deal with the bargaining agent. The employer had two choices: to agree with the union on changes to the collective agreement, or apply the collective agreement as it was negotiated. By going through RDS, the employer tried to do indirectly what the collective agreement did not allow it to do directly. Ignoring the collective agreement as the SRC did is an unfair labour practice and a breach of section 94(3) of the *Code*.

VI - Decision

[113] For these reasons, the Board upholds the complaint.

[114] The Board makes no immediate decision on a remedy, but remains seized of the matter to decide on an appropriate redress after hearing the parties' submissions on this issue.

CASES CITED

Bell Canada (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300)

Cairns (George) et al., [2003] CIRB no. 230

Canada Post Corporation (1985), 60 di 104 (CLRB no. 504)

Canadian Broadcasting Corporation, Octobre 30, 1984 (LD 454)

D.H.L. International Express Limited, [2001] CIRB no. 129

Don Mills Foundation and *S.E.I.U., Loc. 204 (Re)* (1984), 14 L.A.C. (3d) 385 (Piché)

36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:

a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée;

[111] Le paragraphe 67(2) du *Code* permet une révision consensuelle des dispositions de la convention collective avant l'échéance:

67.(2) La présente partie n'a pas pour effet d'empêcher les parties à une convention collective de prévoir la révision de toute disposition de celle-ci ne portant pas sur sa durée.

[112] En l'absence d'une entente, l'employeur ne peut agir unilatéralement ou utiliser un subterfuge pour éviter son obligation de traiter avec l'agent négociateur. L'employeur avait deux options: soit de s'entendre avec le syndicat pour modifier la convention collective, soit d'appliquer la convention collective telle que négociée. En passant par RDS, la SRC a tenté de faire indirectement ce que la convention collective ne permettait pas de faire directement. De passer outre la convention collective comme l'a fait la SRC est une pratique déloyale de travail en violation du paragraphe 94(3) du *Code*.

VI - Dispositif

[113] Pour ces motifs, le Conseil fait droit à la plainte.

[114] Le Conseil ne se prononce pas immédiatement sur les redressements mais demeure saisi de l'affaire pour décider des redressements appropriés, après avoir entendu les observations des parties sur cette question.

AFFAIRES CITÉES

Bell Canada (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT nº 300)

Cairns (George) et autres, [2003] CCRI nº 230

Canadian Broadcasting Corporation, 30 octobre 1984 (LD 454)

Don Mills Foundation and *S.E.I.U., Loc. 204 (Re)* (1984), 14 L.A.C. (3d) 385 (Piché)

Emu Plastics Ltd. and *U.F.C.W., Loc. 175 (Re)* (1999), 82 L.A.C. (4th) 397 (Dissanayake)

IKO Industries Ltd. and *U.S.W.A. (Re)* (2002), 118 L.A.C. (4th) 1 (Picher)

Emu Plastics Ltd. and *U.F.C.W., Loc. 175 (Re)* (1999), 82 L.A.C. (4th) 397 (Dissanayake)

IKO Industries Ltd. and *U.S.W.A. (Re)* (2002), 118 L.A.C. (4th) 1 (Picher)

Kennedy Lodge Inc., [1984] OLRB Rep. July 931

Westcan Bulk Transport Ltd. (1994), 95 di 169 (CLRB no. 1090)

Westnav Container Services Ltd., [2000] CIRB no. 55

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 20

Canada Labour Code, Part I , ss. 14(3)(f); 16(m.1); 36(1)(a); 67(2); 91; 94(3); 98(4)

Kennedy Lodge Inc., [1984] OLRB Rep. July 931

Société canadienne des postes (1985), 60 di 104 (CCRT n° 504)

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2001] CCRI n° 129

Westcan Bulk Transport Ltd. (1994), 95 di 169 (CCRT n° 1090)

Westnav Container Services Ltd., [2000] CCRI n° 55

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16m.1); 36(1)a); 67(2); 91; 94(3); 98(4)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 20

Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component,
applicant,
and
Canadian Union of Public Employees,
bargaining agent,
and
Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component,
and
respondent,
and
Air Canada,
employer.

CITED AS: Air Canada

File: 23785-C

Decision no. 266
March 18, 2004

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Aéronautics - Seniority - Agreement - Arbitration - This is an application for reconsideration filed by the applicant, requesting the rescission of a Board order on the basis that Arbitrator Burkett made serious errors of law and policy and failed to respect the principles of natural justice in rendering his awards - The applicant asks that the Board order a new arbitration board be appointed to address the matter, and also seeks an order that Air Canada and the bargaining agent deduct requested amounts from the applicant members to allow it to continue to represent its members - The powers of the reconsideration panel are not in the nature of an appeal or with a view to substituting the opinion of the reconsideration panel for the opinion of the original panel, which reviewed the evidence first hand - The reconsideration panel must take into account all the circumstances of a case, including in this matter, the existence of a private agreement excluding the Board's jurisdiction - The agreement provided that the decision of the arbitrator is final and binding - The fact that Arbitrator Burkett is to remain seized until all the provisions of the award are satisfied and that he is to resolve any disputes that may

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien,
requérant,
et
Syndicat canadien de la fonction publique,
agent négociateur,
et
Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada,
intimé,
et
Air Canada,
employeur.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 23785-C

Décision n° 266
le 18 mars 2004

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Aéronautique - Ancienneté - Entente - Arbitrage - Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par le requérant visant l'annulation d'une ordonnance du Conseil au motif que l'arbitre Burkett avait commis de graves erreurs de droit et de principe et omis de respecter des principes de justice naturelle en rendant ses décisions - Le requérant demande que le Conseil ordonne la création d'un nouveau conseil d'arbitrage pour régler le différend et demande aussi au Conseil d'ordonner que Air Canada et l'agent négociateur retiennent les montants voulus sur le salaire des membres du syndicat requérant afin de lui permettre de continuer à les représenter - Les pouvoirs de réexamen dont le banc de révision est investi ne sont pas de la nature d'un recours en appel ni n'ont pour objet de permettre au banc de révision de substituer son jugement à celui du banc initial, qui a examiné la preuve en premier lieu - Le banc de révision doit tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, y compris, en l'espèce, de l'existence d'une entente de gré à gré excluant l'intervention du Conseil - L'entente prévoyait que la décision de l'arbitre serait définitive et exécutoire - Le fait que l'arbitre Burkett conserve sa

arise, is indicative of the parties' intent that all outstanding issues should be resolved by the arbitrator and not by the Board - Where the parties agree to be bound by the results of an arbitration remitted to an outside adjudicator, to the exclusion of any interference by the Board, there are no sound labour relations reason for the Board to upset this agreement - The applicant's argument that the arbitrator's awards do not meet the requirements of natural justice must be dismissed - The applicant's request to have the entire matter referred to a new arbitration board is without foundation - The parties have exhausted every avenue of redress outside the courts and closure is need - It is not necessary to address the issue of deductions given the Board's conclusion - The application is dismissed.

compétence jusqu'à l'exécution complète de sa décision et qu'il règle tout différend qui en résulte, le cas échéant, témoigne de l'intention des parties de faire trancher toutes les questions en suspens par l'arbitre plutôt que par le Conseil - Lorsque les parties conviennent d'être liées par l'issue de la décision d'un arbitre indépendant, en excluant l'intervention du Conseil, il n'y a aucune raison liée à l'établissement de saines relations du travail de ne pas respecter cette entente - L'argument du requérant selon lequel les décisions arbitrales ne satisfont pas aux principes de justice naturelle doit être rejeté - La demande du requérant visant à ce que l'affaire soit renvoyée à un nouveau conseil d'arbitrage est sans fondement - Les parties ont épuisé tous les recours dont elles disposaient en dehors des tribunaux et le moment est venu de mettre un terme à l'affaire - Il n'est pas nécessaire d'examiner la question des retenues compte tenu de la conclusion du Conseil - La demande est rejetée.

A reconsideration panel consisting of Mr. Warren R. Edmondson, Chairperson, Ms. Michele A. Pineau and Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairpersons, met to reconsider the above application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Labour Relations)* (the *Code*).

Un banc de révision composé de M. Warren R. Edmondson, Président, ainsi que de M[es] Michele A. Pineau et Julie M. Durette, Vice-présidentes, s'est réuni pour examiner la demande mentionnée en rubrique fondée sur l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Counsel of Record

Mr. Ronald A. Pink, for Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component;
Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
Mr. Michael A. Church, for Canadian Union of Public Employees;
Ms. Beth Symes, for Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component;
Mr. Ron Lebi, for Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Consolidated Air Canada Component;
Ms. Ainslie Benedict, for Air Canada Pilots Association;
Mr. Raymond S. Riddell, for Ms. Kristanne Chandler et al.;
Mr. Stuart Rush, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990;
Mr. James K.A. Hayes, for Air Line Pilots Association;
Mr. Denis W. Ellickson, for National Automobile,

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Ronald A. Pink, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien;
M[e] Maryse Tremblay, pour Air Canada;
M[e] Michael A. Church, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;
M[e] Beth Symes, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada;
M[e] Ron Lebi, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien,
élément Air Canada;
M[e] Ainslie Benedict, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M[e] Raymond S. Riddell, pour Mme Kristanne Chandler et autres;
M[e] Stuart Rush, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990;

Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), local 2213.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. The reconsideration panel has reviewed the parties' submissions and considers them sufficient to deal with the application without the requirement of an oral hearing.

These reasons were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] This is an application for reconsideration filed by the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Canadian Airlines Component (CUPE-CAC) requesting the rescission of a Board order dated June 4, 2003. The Board order gives effect to the arbitration awards of Arbitrator Kevin Burkett, which determine the seniority integration of all cabin personnel at Air Canada following the Board's determination that a single consolidated cabin personnel unit was the appropriate unit for collective bargaining as a result of the merger of Air Canada and Canadian Airlines International Ltd.

[2] CUPE-CAC asks that the Board order that a new arbitration board be appointed to address the matter in accordance with the direction given in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRB (2d) 161 and any further direction it sees fit to order.

[3] CUPE-CAC also seeks an order that Air Canada and the Canadian Union of Public Employees (CUPE) deduct requested amounts from CUPE-CAC members to allow it to continue to represent its members as contemplated in the agreement dated December 19, 2000.

II - Background to this Application

[4] Prior to the merger of Air Canada and CAIL, CUPE was the certified bargaining agent for cabin personnel at both airlines: at Air Canada since August 21, 1987 and at CAIL since March 30, 1990. The two bargaining units were administered by two different components

Me James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
Me Denis W. Ellickson, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213.

L'article 16.1 du *Code* habilite le Conseil à trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience publique. Ayant examiné les observations des parties, le banc de révision est satisfait que les documents versés au dossier suffisent pour trancher l'affaire.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par Me Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] L'affaire en l'instance résulte d'une demande de réexamen présentée par le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Lignes aériennes Canadien (SCFP-ÉLAC) visant l'annulation d'une ordonnance du Conseil datée du 4 juin 2003. L'ordonnance en question met à exécution les décisions de l'arbitre Kevin Burkett, qui établissent les modalités d'intégration des listes d'ancienneté du personnel de cabine d'Air Canada après que le Conseil eut déterminé qu'une unité unique regroupant tout ce personnel était habile à négocier collectivement à l'issue de la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien International ltée.

[2] Le SCFP-ÉLAC demande que le Conseil ordonne la création d'un nouveau conseil d'arbitrage pour régler le différend conformément aux directives données dans l'affaire *Air Canada*, [2002] CCRI nº 183; et 91 CLRB (2d) 161 et à toute autre directive jugée pertinente.

[3] Le SCFP-ÉLAC demande aussi au Conseil d'ordonner qu'Air Canada et le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) retiennent les montants voulus sur le salaire de ses membres afin de lui permettre de continuer à les représenter conformément à l'entente datée du 19 décembre 2000.

II - Contexte de la demande

[4] Avant la fusion d'Air Canada et de LACI, le SCFP était l'agent négociateur accrédité du personnel de cabine employé par les deux transporteurs aériens, depuis le 21 août 1987, dans le cas d'Air Canada, et depuis le 30 mars 1990, dans celui de LACI. Les deux

within the Air Line Division of CUPE, each with its own collective agreement.

[5] On August 3, 2000, the Board declared Air Canada and CAIL to be a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*. The immediate effect of this declaration was that pursuant to section 18.1(2)(a), the Board required the employer and CUPE to attempt to come to an agreement with respect to the determination of bargaining units and any questions arising therefrom.

[6] On December 19, 2000, the Board sanctioned an agreement reached between the two cabin personnel components, CUPE and Air Canada, establishing a process of mediation-arbitration with Arbitrator Kevin Burkett as sole arbitrator to determine the integration of seniority lists of CAIL and Air Canada employees in the consolidated cabin personnel bargaining unit.

[7] On November 1, 2001, Arbitrator Burkett released a preliminary award entitled "Mediator-Arbitrator's Advice to the Parties with Respect to Unresolved Issues Arising in Connection with the Assessment of Pre-merger Flying by Each Airline," in which he addressed the principles of an integration model based on preserving the quality of flying for all cabin personnel regardless of which of the predecessor companies they worked for, which was the basis for mediation discussions.

[8] This award was followed by the filing of extensive written submissions and then by a hearing at which parties made oral submissions in support of their respective positions.

[9] On November 28, 2001, Arbitrator Burkett released his award entitled "Award of Seniority Integration Model Pursuant to December 19, 2000 Protocol." This award was followed by several supplementary awards dated April 9, 2002, April 26, 2002, May 23, 2002, March 21, 2003 and April 29, 2003. At the request of all parties concerned and with their consent, these awards were incorporated in a Board order dated June 4, 2003, stating that seniority in respect of the

unités de négociation étaient administrées par deux éléments distincts de la Division du transport aérien du SCFP et chacune était régie par sa propre convention collective.

[5] Le 3 août 2000, le Conseil a déclaré qu'Air Canada et LACI constituaient un employeur unique pour l'application de l'article 35 du *Code*. La conséquence immédiate de cette déclaration est que, en vertu de l'alinéa 18.1(2)a), le Conseil a accordé à l'employeur et au SCFP la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités de négociation et les questions corrélatives.

[6] Le 19 décembre 2000, le Conseil a approuvé une entente intervenue entre les deux éléments représentant le personnel de cabine, le SCFP et Air Canada, qui prévoyait le recours à une procédure de médiation-arbitrage présidée exclusivement par l'arbitre Kevin Burkett pour déterminer l'intégration des listes d'ancienneté des employés de LACI et d'Air Canada constituant l'unité de négociation regroupée du personnel de cabine.

[7] Le 1er novembre 2001, l'arbitre Burkett a rendu une décision préliminaire intitulée «Directives du médiateur-arbitre aux parties concernant le différend résultant de l'appréciation du service en vol assuré par chaque transporteur aérien avant la fusion» (traduction), dans laquelle il énonçait les grandes lignes d'un modèle d'intégration visant à préserver la qualité du service assuré par l'ensemble du personnel de cabine, quel que soit leur employeur antérieur, aux fins des discussions prévues dans le cadre de la médiation.

[8] Cette décision a donné lieu au dépôt d'observations écrites exhaustives et à la tenue d'une audience au cours de laquelle les parties ont fait valoir leurs positions respectives.

[9] Le 28 novembre 2001, l'arbitre Burkett a rendu sa décision intitulée «Décision relative à l'intégration des listes d'ancienneté conformément au protocole daté du 19 décembre 2000» (traduction). Cette décision a été suivie de plusieurs décisions complémentaires le 9 avril, le 26 avril et le 23 mai 2002, ainsi que le 21 mars et le 29 avril 2003. À la demande des parties concernées et avec leur consentement, ces décisions ont été incorporées dans une ordonnance du Conseil datée

single consolidated unit of cabin personnel be resolved in accordance with Arbitrator Burkett's awards.

[10] On June 24, 2003, the CUPE-CAC filed the present application to reconsider the Board's order on the basis that Arbitrator Burkett made serious errors of law and policy and failed to respect the principles of natural justice in rendering his awards.

III - Positions of the Parties

[11] The focus of CUPE-CAC's argument is that Arbitrator Burkett failed to apply an established CUPE Seniority Policy when integrating the seniority lists of cabin personnel, which it alleges is contrary to labour relations policy and the correct interpretation of the *Code*. CUPE-CAC argues that this policy was adopted to deal with precisely the situation in which the CUPE-CAC and the Canadian Union of Public Employees, Airline Division, Air Canada Component, (CUPE-ACC) find themselves and that this policy has been applied in all other subsequent CUPE Airline Division seniority integrations. CUPE-CAC argues that it was open to the arbitrator to find that this policy governed the arbitration "without further reflection."

[12] CUPE-ACC submits that the parties relied on a very experienced and well respected arbitrator and accepted to be bound by his decisions. Moreover, the arbitrator gave all parties ample opportunity to present oral and written submissions during the two-year process. CUPE-ACC further submits that the right to seek reconsideration was intentionally omitted from the arbitration protocol and the avenue for redress limited to judicial review under the *Federal Court Act*. CUPE-ACC states that the arbitrator may have erred with respect to the date for determining the seniority lists; however, he did not make an error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code*. CUPE-ACC argues that to relitigate the issues in another forum, whether before the Board or in front of a different arbitrator is costly, will cause delay and will be divisive.

[13] CUPE argues that all the parties agreed at the outset to the specific provisions of the arbitration

du 4 juin 2003, dans laquelle il était précisé que les listes d'ancienneté de l'unité unique du personnel de cabine devaient être fusionnées conformément aux décisions de l'arbitre Burkett.

[10] Le 24 juin 2003, le SCFP-ÉLAC a présenté la demande en l'instance visant le réexamen de l'ordonnance du Conseil au motif que l'arbitre Burkett avait commis de graves erreurs de droit et de principe et omis de respecter les principes de justice naturelle en rendant ses décisions.

III - Position des parties

[11] L'argument du SCFP-ÉLAC repose sur la prétention que l'arbitre Burkett a omis de tenir compte d'une ligne de conduite du SCFP ayant trait à l'ancienneté lors de l'intégration des listes d'ancienneté du personnel de cabine, ce qui est contraire aux principes établis en matière de relations du travail et à l'interprétation du *Code*. Le SCFP-ÉLAC soutient que la ligne de conduite a été adoptée dans le but expressément de régler les problèmes auxquels font face le SCFP-ÉLAC et le Syndicat canadien de la fonction publique, division du transport aérien, élément Air Canada (SCFP-ÉAC) et qu'elle a servi à l'intégration de toutes les autres listes d'ancienneté. Le SCFP-ÉLAC soutient qu'il était loisible à l'arbitre de conclure que cette ligne de conduite régissait d'emblée la procédure d'arbitrage.

[12] Le SCFP-ÉAC affirme que les parties s'en sont remises à un arbitre très chevronné et fort respecté et ont accepté d'être liées par ses décisions. Celui-ci leur a aussi offert de nombreuses possibilités de présenter des observations orales et écrites durant les deux années de la procédure d'arbitrage. Le SCFP-ÉAC soutient en outre que le droit de solliciter le réexamen des décisions a été exclu à dessein dans le protocole d'arbitrage et que le seul recours possible se limite à un contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*. Il se peut que l'arbitre se soit trompé en établissant la date de fusionnement des listes d'ancienneté, mais il n'a commis aucune erreur de droit ou de principe qui remet véritablement en question l'interprétation du *Code*. Le SCFP-ÉAC soutient que le réexamen des mêmes questions par une autre instance, que ce soit le Conseil ou un nouvel arbitre, est un processus coûteux, susceptible de causer des retards et de susciter des dissensions.

[13] Le SCFP soutient que les parties se sont entendues d'entrée de jeu sur les modalités particulières de la

process and that the Board's order incorporating Arbitrator Burkett's awards would be final and binding, subject only to judicial review. CUPE further argues that the Airline Division is not the bargaining agent, nor did it have a role to play in the Burkett process. CUPE submits that the Burkett award cannot satisfy everyone and that if the Board is to revisit these awards on the basis of CUPE-CAC's arguments, then CUPE-ACC would want certain other aspects of these awards revisited as well.

[14] CUPE submits that the National Executive Board of CUPE met to consider whether or not the Burkett award ought to be considered final and binding. After receiving delegations and representations from both CUPE-CAC and CUPE-ACC, the National Executive Board voted a resolution reaffirming the position of CUPE that it considered the Burkett award final and binding in the circumstances.

[15] Air Canada submits that its primary interest is in achieving finality and promoting industrial stability and that any application for reconsideration should be limited to the grounds found in section 44 of the *Canada Industrial Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). It adds that the two groups of flight attendants have been functionally and operationally integrated since March 2003 on the basis of the lists ordered by Arbitrator Burkett.

IV - Analysis and Decision

[16] The powers of the reconsideration panel are not in the nature of an appeal or with a view to substituting the opinion of the reconsideration panel for the opinion of the original panel, which reviewed the evidence first hand. Rather, the Board's powers on reconsideration are set out in section 44 of the *2001 Regulations*. The reconsideration panel must take into account all the circumstances of a case, including in this matter, the existence of a private agreement excluding the Board's jurisdiction.

a) The Parties' Private Agreement

[17] At the time of the merger, cabin personnel at both Air Canada and CAIL had been represented by CUPE for a number of years. After the merger and with the agreement of the two components concerned, CUPE went on to represent the newly merged bargaining unit.

procédure d'arbitrage et ont convenu que l'ordonnance du Conseil incorporant les décisions de l'arbitre Burkett serait définitive et exécutoire et susceptible seulement de contrôle judiciaire. Il affirme que la division du transport aérien n'est pas l'agent négociateur et qu'il n'y a eu aucune intervention de sa part dans le cadre de la procédure d'arbitrage. Les décisions Burkett ne peuvent pas satisfaire tout le monde et si le Conseil révise les décisions en tenant compte des arguments du SCFP-ÉLAC, le SCFP-ÉAC voudra lui aussi que certains aspects soient réexaminés.

[14] Le SCFP fait valoir que le conseil exécutif national du SCFP a tenu une réunion pour examiner la question de savoir si les décisions de l'arbitre Burkett devraient être considérées comme définitives et exécutoires. Après avoir reçu les délégations et observations du SCFP-ÉLAC et du SCFP-ÉAC, il a adopté une résolution confirmant à nouveau que le SCFP considérait que les décisions arbitrales étaient définitives et exécutoires eu égard aux circonstances.

[15] Air Canada soutient que son intérêt principal est de mettre un terme au différend une fois pour toutes par souci de stabilité industrielle et que toute demande de réexamen devrait être limitée aux motifs prévus par l'article 44 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). Les deux groupes d'agents de bord ont été intégrés sur les plans fonctionnel et opérationnel en mars 2003 sur la foi des listes établies conformément aux principes énoncés par l'arbitre Burkett.

IV - Analyse et décision

[16] Les pouvoirs de réexamen dont le banc de révision est investi ne sont pas de la nature d'un recours en appel ni n'ont pour objet de permettre au banc de révision de substituer son jugement à celui du banc initial, qui a examiné la preuve en premier lieu. La nature de ces pouvoirs est en fait définie à l'article 44 du *Règlement de 2001*. Le banc de révision doit tenir compte de l'ensemble des circonstances de l'affaire, y compris, en l'espèce, de l'existence d'une entente de gré à gré excluant l'intervention du Conseil.

a) L'entente de gré à gré des parties

[17] Au moment de la fusion des deux transporteurs aériens, le personnel de cabine d'Air Canada et de LACI était déjà représenté par le SCFP depuis plusieurs années. Après la fusion, et avec l'accord des deux éléments concernés, le SCFP est devenu l'agent

In keeping with the principles of 18.1(2) of the *Code* that the parties should be given the opportunity to resolve their differences before any Board intervention, and in the absence of an agreement within CUPE's airline components concerning the issue of seniority integration, the Board agreed with CUPE's request to defer the issue to an outside arbitrator.

[18] To engage the arbitration process, the parties entered into an agreement (hereinafter the Burkett Protocol), drafted without the Board's intervention, but which received the Board's approval. The agreement provided, *inter alia*, that the Board upon application by the parties would accept and adopt the decision of the arbitrator. The agreement is reproduced here in its entirety:

AGREEMENT

BETWEEN:

AIR CANADA COMPONENT OF THE AIRLINE DIVISION OF CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES ("Air Canada Component")

and

CANADIAN AIRLINES COMPONENT OF THE AIRLINE DIVISION OF CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES ("CAIL Component")

and

CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES ("CUPE")

and

AIRLINE DIVISION OF CANADIAN UNION OF PUBLIC EMPLOYEES (" Airline Division")

and

AIR CANADA

WHEREAS:

CAIL Component filed an application with the Canada Industrial Relations Board ("CIRB") CIRB File No. 21175-C ("the application") under Sections 35 and 18.1 of the *Canada Labour Code* ("the *Code*") seeking a declaration that Air Canada, Canadian Airlines International Limited ("CAIL") and 853350 Alberta Ltd. are a single employer;

négociateur de la nouvelle unité de négociation fusionnée. En application du paragraphe 18.1(2) du *Code*, qui prévoit que les parties doivent avoir la possibilité de régler elles-mêmes leurs différends avant toute intervention du Conseil, et en l'absence d'entente entre les deux éléments d'Air Canada relativement à l'intégration des listes d'ancienneté, le Conseil a accédé à la demande du SCFP de soumettre la question à un arbitre indépendant.

[18] Afin de jeter les bases de la procédure d'arbitrage, les parties ont conclu une entente (appelée ci-après le protocole Burkett), rédigée sans le concours du Conseil, mais approuvée par lui. Cette entente, qui est reproduite intégralement ci-après, prévoyait notamment que, à la demande des parties, le Conseil acceptait et faisait sienne la décision de l'arbitre.

ENTENTE

ENTRE:

L'ÉLÉMENT AIR CANADA DE LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE («Élément Air Canada»)

et

L'ÉLÉMENT LIGNES AÉRIENNES CANADIEN DE LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE («Élément LACI»)

et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE («SCFP»)

et

LA DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN DU SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE («Division du transport aérien»)

et

AIR CANADA

ATTENDU QUE

L'élément LACI a présenté au Conseil canadien des relations industrielles («CCRI»), dossier du CCRI nº 21175-C, une demande («la demande») fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code canadien du travail* («le *Code*») afin qu'il soit déclaré qu'Air Canada, Lignes aériennes Canadien International ltée («LACI») et 853350 Alberta Ltée constituent un employeur unique;

On August 3, 2000 the CI RB issued Decision No. 78 in which it exercised its discretion and declared Air Canada, CAIL and 853350 Alberta Ltd. to be a single employer;

Pursuant to Subsection 18.1 (2) (a) of the *Code*, the CIRB requested that the parties seek agreement with respect to the determination of the bargaining unit and other consequential questions arising from the application and declaration;

The parties hereto have agreed to settle the seniority integration issue through a mutually agreed upon arbitration process, and, to resolve certain other issues on the following terms.

THE PARTIES THEREFORE AGREE THAT:

1. There will be integrated seniority lists for Air Canada and CAIL Cabin Personnel to be determined by the following process which process constitutes an agreement reached pursuant to Subsection 18.1 (2) of the *Code*.

(A) The integration of the seniority lists shall be determined by a sole arbitrator, Kevin Burkett.

(B) The parties to the arbitration shall be the Air Canada Component and the CAIL Component.

(C) The arbitrator shall determine whether other persons may intervene in these proceedings and, if so, on what basis.

(D) Air Canada will take no position on the merits of the seniority issue. However, Air Canada may participate in the arbitration to the extent that the arbitrator considers appropriate.

(E) Air Canada shall provide both Components in a timely fashion with any available material which is arguably relevant to the issues arising in the arbitration. Any disputes in this regard will be referred to the arbitrator.

(F) Either Component may seek technical assistance from CUPE.

(G) Without limiting the generality of any other commitment, and for greater specificity only, Air Canada Component and CAIL Component will have the right to represent their respective groups throughout the arbitration process, before the CIRB, and before the Courts with respect to any proceedings reasonably related to seniority integration, regardless of whether bargaining rights are obtained and asserted with respect to a unified bargaining unit by CUPE and/or the Airline Division or any other party.

(H) The cost of the arbitration (arbitrator's fees and disbursements) will be paid for by Air Canada. The Components will bear their own costs.

(I) The scheduling of the arbitration and the manner in which it will be conducted will be determined by the arbitrator having regard to the submissions and further agreements, if any, of the parties and subject to the Board's responsibilities under section 18.1 of the *Code*.

Le 3 août 2000, le CCRI a rendu la décision n° 78, dans laquelle il exerçait son pouvoir discrétionnaire et déclarait qu'Air Canada, LACI et 853350 Alberta Ltée constituaient un employeur unique;

Conformément à l'alinéa 18.1(2)a) du *Code*, le CCRI a demandé aux parties de s'entendre sur la détermination de l'unité de négociation et les questions corrélatives découlant de la demande et de la déclaration;

Les parties aux présentes ont convenu de renvoyer la question de l'intégration des listes d'ancienneté à l'arbitrage et de régler certaines questions en conformité avec les modalités exposées ci-après.

LES PARTIES CONVIENNENT DÈS LORS DE CE QUI SUIT:

1. Les listes d'ancienneté du personnel de cabine d'Air Canada et de LACI sont intégrées en conformité avec les modalités énoncées ci-après, lesquelles constituent une entente conclue en application du paragraphe 18.1(2) du *Code*.

A) L'intégration des listes d'ancienneté est déterminée par un arbitre siégeant seul, Kevin Burkett.

B) Les parties à l'arbitrage sont l'élément Air Canada et l'élément LACI.

C) L'arbitre détermine si d'autres personnes peuvent intervenir dans le cadre de la procédure et, le cas échéant, pour quels motifs.

D) Air Canada s'abstient de se prononcer sur le bien-fondé de la question de l'ancienneté. Cependant, Air Canada est autorisée à participer à la procédure d'arbitrage dans la mesure où l'arbitre l'y autorise.

E) Air Canada fournit aux deux éléments, en temps opportun, les documents disponibles qui se rapportent manifestement aux questions à trancher dans le cadre de la procédure d'arbitrage. Tout différend à cet égard est soumis à l'arbitre.

F) L'un ou l'autre des éléments peut demander l'aide technique du SCFP.

G) Sans limiter la généralité de tout autre engagement, et aux fins uniquement de fournir des précisions supplémentaires, l'élément Air Canada et l'élément LACI ont le droit de représenter leurs groupes respectifs devant l'arbitre, le CCRI et les tribunaux relativement à tout recours se rapportant raisonnablement à l'intégration des listes d'ancienneté, peu importe que le SCFP et(ou) la division du transport aérien ou toute autre partie acquière des droits de négociation et exerce ceux-ci relativement à une unité de négociation regroupée.

H) Air Canada prend en charge le coût de la procédure d'arbitrage (honoraires et dépenses de l'arbitre). Les éléments assument leurs propres frais.

I) Le calendrier d'arbitrage et le déroulement de la procédure sont déterminés par l'arbitre en s'appuyant sur les observations et autres arguments présentés par les parties, le cas échéant, et sous réserve des responsabilités qui incombent au Conseil en vertu de l'article 18.1 du *Code*.

(J) The Components are free to make whatever submissions they wish as to what the principles required for a fair and equitable seniority integration should be. CAIL Component will submit to the arbitrator, *inter alia*, that the policies of the Airline Division in place as of January 3, 2000 are fair and equitable and should govern. Air Canada Component does not agree with such a submission and will make ifs own complete submissions to the arbitrator as to what the principles should be.

J) Les éléments peuvent soumettre les observations voulues quant aux principes qui devraient régir l'intégration juste et équitable des listes d'ancienneté. L'élément LACI fera notamment valoir à l'arbitre que les lignes de conduite de la division du transport aérien qui étaient en vigueur le 3 janvier 2000 sont justes et équitables et qu'elles devraient s'appliquer. L'élément Air Canada ne partage pas ce point de vue et présentera ses propres observations à l'arbitre sur la question.

(K) The arbitrator will have the necessary powers to determine the matters in a fair and expeditious manner including the powers conferred upon the CIRB by Subsections 15.1(1), 16(a), 16(a.1), 16(a.2),16(b), 16(c), 16(f), 16(f.l), 16(g), 16(l), 16(m), 16(n) of the*Code*.

K) L'arbitre est investi des pouvoirs nécessaires pour trancher les questions de manière juste dans les meilleurs délais, y compris les pouvoirs conférés au CCRI par le paragraphe 15.1(1), les alinéas 16a), 16a.1), 16a.2), 16b), 16c), 16f), 16f.1), 16g), 16l), 16m) et 16n) du *Code*.

(L) Without limiting the generality of the previous paragraph, the parties specifically agree that the arbitrator may meet and consult with representatives of the Components in an informal manner, either separately or together, with respect to the factual bases of the positions advanced to him, or to assist him in determining or mediating either the arbitration process to be adopted or any issues which remain outstanding. The parties expressly agree that, by so doing, the arbitrator's jurisdiction to hear the matter shall not be impaired and that he shall remain empowered to hear and determine any matter that is otherwise properly before him. The Components undertake to conduct the arbitration in an expeditious manner using the format customarily used in interest arbitrations, subject always to more specific direction from the arbitrator.

L) Sans limiter la généralité du paragraphe qui précède, les parties conviennent expressément que l'arbitre est autorisé à rencontrer et à consulter les représentants des éléments à titre officieux, ensemble ou séparément, pour établir les faits invoqués au soutien de leurs positions, déterminer la procédure d'arbitrage à adopter ou trancher toute question demeurée en suspens, ou encore pour faire office de médiateur à cet égard. Les parties conviennent expressément qu'en procédant de la sorte, l'arbitre est compétent pour statuer sur l'affaire et habilité à trancher toute question qui lui est autrement soumise selon les modalités voulues. Les éléments s'engagent à faire diligence pour mener la procédure d'arbitrage à terme en utilisant la formule qui est généralement employée dans le cadre de l'arbitrage de différends, sous réserve, toujours, des directives particulières que l'arbitre pourrait donner.

(M) The arbitrator shall not make an award that alters the relative seniority rankings among employees on the Cabin Personnel seniority list of either Component.

M) L'arbitre s'abstient de rendre une décision qui modifie l'ordre d'ancienneté relative des employés inscrits sur la liste d'ancienneté du personnel de cabine représenté par l'un ou l'autre élément.

(N) Air Canada has targeted March 31, 2001 as the date it wishes to complete the integration of the airlines. The seniority issue is one matter within this integration and the parties, subject to unexpected contingencies, will attempt to complete the arbitration in a timely fashion.

N) Air Canada souhaite que l'intégration complète des transporteurs aériens soit terminée le 31 mars 2001. L'ancienneté figure au nombre des questions à régler dans le cadre de cette intégration et les parties s'emploieront à mener la procédure d'arbitrage à terme dans les meilleurs délais, sous réserve toutefois des impondérables qui pourraient surgir.

(O) The arbitrator shall include in his award a provision retaining jurisdiction until all provisions of the award have been satisfied for the limited purpose of resolving disputes which may arise between the Components with regard to the meaning or interpretation of the award.

O) En rendant sa décision, l'arbitre prévoit de demeurer saisi de l'affaire jusqu'à ce que toutes les conditions énoncées aient été mises à exécution, à la seule fin de régler les différends qui pourraient surgir entre les éléments au sujet de la signification ou de l'interprétation de la décision.

(P) Except as provided below, the decision(s) of the arbitrator shall be final and binding on Air Canada Component, CAIL Component, CUPE, the Airline Division, Air Canada, and the Cabin Personnel of Air Canada and CAIL.

P) Sous réserve des conditions indiquées ci-après, la ou les décisions de l'arbitre sont finales et exécutoires et l'élément Air Canada, l'élément LACI, le SCFP, la division du transport aérien, le personnel de cabine d'Air Canada et de LACI ne peuvent s'y soustraire.

(Q) The decision(s) of the arbitrator shall be incorporated into CI RB order(s) issued under Subsection 18.1 (2) of the *Code*, in order to implement this agreement of the parties. The parties shall request that the CIRB accept and adopt the decision(s) of the arbitrator. Such orders will be final orders of the CIRB, subject only to judicial review under the *Federal Court* Act.

Q) La ou les décisions de l'arbitre sont incorporées dans l'ordonnance ou les ordonnances rendues par le CCRI en application du paragraphe 18.1(2) du *Code*, aux fins de mettre à exécution la présente entente entre les parties. Celles-ci demandent au CCRI d'accepter et de faire sienne(s) la ou les décisions de l'arbitre. Ces ordonnances constitueront des ordonnances finales du CCRI susceptibles seulement de contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur la Cour fédérale*.

(R) The implementation of the award of integrated seniority lists shall come into effect upon the latter of the issuance of a single Air Operating Certificate, and, the final decision of the arbitrator confirming the ordering of the seniority lists.

2. The bargaining agent will be the Canadian Union of Public Employees. The parties agree and confirm that representation of Cabin Personnel will be conducted as follows:

(A) Air Canada Component and CAIL Component will have the right tonegotiate, administer, and enforce their collective agreements for all purposes and without limitation until the latter of the implementation of the award of a single integrated seniority list, and, the implementation of a single collective agreement affecting all Cabin Personnel of Air Canada, and, the satisfaction of the condition set out in paragraph 3(B) below.

(B) After the condition set out in subparagraph 2(A) has been satisfied, after any internal CUPE constitutional requirements for the merger of the two Components and locals have been satisfied, and after new electlons have been held within the merged Component, the newly merged Air Canada Component will have the right to negotiate, administer, and enforce the collective agreement with Air Canada.

3. Air Canada Component will withdraw its pending application for judicial review with respect to CI RB File No. 21175-C without costs forthwith after execution of this Agreement.

DATED at Toronto this 18 day of December, 2000.

CUPE Air Canada Component
Dated at 19 this day of December, 2000

CUPE CAIL Component
Dated at 19 day of December, 2000

R) La décision relative à l'intégration des listes d'ancienneté entre en vigueur soit à la date de délivrance d'un certificat d'accréditation unique eu égard aux opérations aériennes ou à la date de la décision définitive de l'arbitre confirmant l'établissement d'une liste d'ancienneté, la dernière de ces éventualités étant retenue.

2. L'agent négociateur est le Syndicat canadien de la fonction publique. Les parties conviennent et confirment que la représentation du personnel de cabine sera assurée de la manière suivante:

A) L'élément Air Canada et l'élément LACI ont le droit de négocier, administrer et appliquer leurs conventions collectives à tous égards et sans aucune restriction jusqu'à la date de mise à exécution de la décision établissant une liste d'ancienneté unique ou la date d'entrée en vigueur d'une convention collective applicable à tout le personnel de cabine d'Air Canada, ou la date de la réalisation des conditions énoncées au paragraphe 3B) ci-après, la dernière de ces éventualités étant retenue.

B) Dans la mesure où la condition énoncée au paragraphe 3(A) a été réalisée, qu'il a été satisfait à toutes les conditions prévues par les statuts internes du SCFP relativement à la fusion des deux éléments et sections locales, et après la tenue d'un scrutin parmi les membres des éléments regroupés, le nouvel élément Air Canada aura le droit de négocier, administrer et appliquer la convention collective conclue avec Air Canada.

3. L'élément Air Canada accepte de retirer sa demande de contrôle judiciaire de la décision rendue dans le dossier du CCRI nº 21175-C, sans exiger le remboursement de ses frais, dès la signature de la présente entente.

FAIT à Toronto, le 18 décembre 2000.

Élément Air Canada du SCFP
Fait le 19 décembre 2000

Élément LACI du SCFP
Fait le 19 décembre 2000

(traduction)

[19] The Burkett Protocol bears some similarities to the Keller Protocol, the agreement that governed the seniority integration of Air Canada's pilots, which was the subject of a recent decision in *Air Canada* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 263. In that decision, the Board adopted the position that the arbitration protocol constituted an agreement reached pursuant to subsection 18.1(2) of the *Code*, and therefore satisfied the requirements of subsection 18.1(2). Consequently, given the parties agreement, the arbitrator's award could not be the subject of a reconsideration by the Board.

[19] Il existe un certain nombre de similitudes entre le protocole Burkett et le protocole Keller, l'entente qui régit l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes d'Air Canada, qui a récemment fait l'objet d'une décision dans l'affaire *Air Canada* (2004), décision du CCRI nº 263, non encore rapportée. Dans cette décision, le Conseil a retenu la position selon laquelle le protocole d'arbitrage constituait une entente intervenue en vertu du paragraphe 18.1(2) et satisfaisait dès lors aux conditions qui y sont énoncées. Par conséquent, eu égard à l'entente des parties, la décision arbitrale ne pouvait pas être réexaminée par le Conseil.

[20] In the present matter, the parties anticipated what the Board was to decide in *Air Canada (263)*, *supra*, when it adopted the following clause:

> 1. There will be integrated lists for Air Canada and CAIL Cabin Personnel to be determined by the following process **which process constitutes an agreement reached pursuant to Subsection 18.1(2) of the *Code*.**

[21] To be consistent, therefore, the Board must examine whether the parties' intention when it signed the Burkett Protocol was similar, if not identical, to the intention of the parties who signed the Keller Protocol.

[22] The terms of the Burkett Protocol are quite straightforward. It covers the process and the submissions that may be put forth to the arbitrator. It defines his powers and his authority to deal with the parties both through a mediation process and an arbitration process as well as defines the parameter of the award, that is, that the award must not alter the relative seniority rankings among cabin personnel employees. The agreement further contemplates that CUPE-CAC will submit the policies of the Airline Division that should govern and that CUPE-ACC will make its own submissions, including that it disagrees with the Airline Division policies.

[23] Most importantly, the agreement provides that the decision of the arbitrator is final and binding, that he is to retain jurisdiction until all the provisions of the award are satisfied and that he is to resolve any disputes that may arise between the components with regard to the meaning or interpretation of the award. It also provides that not only are the decision(s) of the arbitrator to be incorporated in a Board order under section 18.1(2) of the *Code*, but the Board is bound to accept and adopt the decision(s) of the arbitrator. The order of the Board is to be final and subject only to judicial review under the *Federal Court Act*.

[24] As in the Keller Protocol, the parties have ensured that Arbitrator Burkett is clothed with all the necessary powers to decide the matters put before him. The fact that he is to remain seized until all the provisions of the award are satisfied and that he is to resolve any disputes

[20] Dans l'affaire qui nous occupe, les parties ont pressenti la décision du Conseil dans l'affaire *Air Canada (263)*, précitée, en adoptant la condition suivante:

> 1. Les listes d'ancienneté du personnel de cabine d'Air Canada et de LACI sont intégrées en conformité avec les modalités énoncées ci-après, **lesquelles constituent une entente conclue en application du paragraphe 18.1(2) du *Code*.**
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[21] Par souci d'uniformité, le Conseil doit dès lors déterminer si l'intention des parties à la signature du protocole Burkett était semblable, voire identique, à celle des parties qui ont signé le protocole Keller.

[22] Les modalités du protocole Burkett sont très simples. Elles donnent des précisions sur la procédure d'arbitrage et les observations qui peuvent être présentées à l'arbitre. Elles définissent aussi les pouvoirs de ce dernier et l'habilitent à statuer sur les questions soumises par les parties dans le cadre d'une procédure de médiation et d'une procédure d'arbitrage et établissent les paramètres de sa décision, qui ne doit pas modifier le rang d'ancienneté relatif du personnel de cabine. L'entente prévoit aussi que le SCFP-ÉLAC soumet les lignes de conduite de la Division du transport aérien jugées applicables et que le SCFP-ÉAC fait valoir son point de vue, notamment qu'il n'accepte pas les lignes de conduite de la Division du transport aérien.

[23] L'entente prévoit surtout que la décision est définitive et exécutoire, que l'arbitre conserve sa compétence jusqu'à ce que toutes les modalités de la décision aient été mises à exécution et qu'il règle tout différend qui pourrait surgir entre les parties concernant la signification ou l'interprétation de la décision. Elle prévoit non seulement que la ou les décisions de l'arbitre sont incorporées dans une ordonnance du Conseil rendue en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code*, mais aussi que celui-ci est tenu de les accepter et de les faire siennes. L'ordonnance du Conseil est définitive et susceptible seulement de contrôle judiciaire en vertu de la *Loi sur les Cours fédérales*.

[24] Comme dans le cas du protocole Keller, les parties ont fait en sorte d'investir l'arbitre Burkett de tous les pouvoirs nécessaires pour trancher les questions qui lui sont soumises. Le fait qu'il conserve sa compétence jusqu'à l'exécution complète de sa décision et qu'il

that may arise is indicative of the parties' intent that all outstanding issues should be resolved by the arbitrator and not by the Board.

[25] Contrary to the Mitchnik Protocol, which is also addressed in *Air Canada (263)*, *supra*, there is no provision in the Burkett Protocol for recourse to the Board's reconsideration process. The exclusion of the Board's power to review the arbitrator's award is not an essential principle of labour policy and the parties may exclude the Board's authority to review by agreement.

[26] It should be underlined that none of the parties in this case have suggested that the Burkett Protocol was in any way defective, that it was contrary to the *Code* or that it does not reflect the parties intent when it was signed. The parties agreed on the process and the outcome. Considering that the seniority lists have now been implemented, the Board's intervention at this time in a process the parties have not only agreed to but have now completed, would be contrary to the objectives of the *Code* of promoting the constructive settlement of disputes.

[27] The Board reiterates what it said in *Air Canada (263)*, *supra*: where the parties agree to be bound by the results of an arbitration remitted to an outside adjudicator, to the exclusion of any interference by the Board, there are no sound labour relations reason for the Board to upset this agreement.

[28] The Board is also mindful that Arbitrator Burkett's award was the subject of delegations and representations from both CUPE-CAC and CUPE-ACC and that after hearing those representations, the National Executive Board nonetheless voted a resolution that CUPE considered the award final and binding. While CUPE allowed each component to present its point of view during the arbitration process, this delegation does not lessen its authority as the bargaining agent speaking on behalf of the entire bargaining unit.

[29] It cannot be ignored that the incorporation of Arbitrator Burkett's awards into a Board order was **at the request of the parties**. Hence, parties cannot insist that the Board acknowledge and adopt these awards on the one hand, and then do an about-turn and request that the order be reconsidered.

règle tout différend qui en résulte, le cas échéant, témoigne de l'intention des parties de faire trancher toutes les questions en suspens par l'arbitre plutôt que par le Conseil.

[25] Contrairement au protocole Mitchnik, dont il est également question dans l'affaire *Air Canada (263)*, précitée, le protocole Burkett ne prévoit pas le réexamen de la décision par le Conseil. L'exclusion de l'intervention du Conseil ne va pas à l'encontre d'un principe essentiel lié aux relations du travail et les parties peuvent dès lors convenir entre elles de ne pas assujettir la décision de l'arbitre à l'examen du Conseil.

[26] Il convient de préciser qu'aucune des parties en cause en l'espèce n'a laissé entendre que le protocole était entaché de quelque vice que ce soit, qu'il allait à l'encontre du *Code* ou ne tenait pas compte de l'intention des parties. La procédure à suivre et l'issue de la démarche ont fait l'objet d'une entente entre les parties. Étant donné que les listes d'ancienneté sont désormais en vigueur, l'intervention du Conseil dans une procédure que les parties ont non seulement choisie mais ont aussi mené à terme serait contraire aux objectifs du *Code*, c'est-à-dire favoriser le règlement constructif des différends.

[27] Le Conseil réitère ce qu'il a dit dans l'affaire *Air Canada (263)*, précitée, soit que lorsque les parties conviennent d'être liées par l'issue de la décision d'un arbitre indépendant, en excluant l'intervention du Conseil, il n'y a aucune raison liée à l'établissement de saines relations du travail de ne pas respecter cette entente.

[28] Le Conseil tient également compte du fait que la décision de l'arbitre Burkett a fait l'objet de délégations et d'observations de la part du SCFP-ÉLAC et du SCFP-ÉAC et que, après avoir entendu ces observations, le conseil exécutif national a néanmoins adopté une résolution selon laquelle le SCFP considérait que la décision était définitive et exécutoire. Si le SCFP a autorisé chaque élément à faire valoir son point de vue devant l'arbitre, il n'en a pas moins conservé son pouvoir, en tant qu'agent négociateur, de s'exprimer au nom de l'unité de négociation en général.

[29] On ne peut faire abstraction du fait que les décisions de l'arbitre Burkett ont été incorporées dans une ordonnance du Conseil **à la demande des parties**. Par conséquent, celles-ci ne peuvent pas implorer le Conseil d'accepter les décisions, d'une part, puis se raviser et lui demander de les réexaminer.

b) Labour Relations Policy and the Interpretation of the *Code*

[30] The principles that govern a seniority integration process are also of assistance in understanding the Board's views on labour relations policy and the interpretation of the *Code*. The process as agreed to by the parties is an interest-based process as opposed to a rights-based arbitration. Interest and rights arbitrations are singularly different with respect to their objectives. A rights arbitration is concerned with the interpretation, application or administration of the collective agreement. Thus, the rights arbitrator is required to make a decision within the framework of an agreement already determined by the parties and to this extent his role is judicial. The proceedings before a rights arbitrator are akin to proceedings before a court; statutes and legal principles apply and the decision is subject to review on the basis of patent unreasonableness or that its conclusions exceeded the jurisdiction of the arbitrator.

[31] The interest arbitrator works in a broader framework as he is required to design the arrangement under which the future relations between the parties will be governed, which is why the interest arbitrator is most often selected because of his knowledge and expertise of a particular industry. To this extent, the mandate of the interest arbitrator may be said to be more legislative than judicial. His task is different from the rights arbitrator in that he is called upon to find acceptable criteria as a basis for a decision to which there is likely no right or wrong answer. In fact, the issues usually admit to a range of answers. As well, the interest arbitrator may use a conciliatory approach within the context of adjudication in order to resolve certain issues, which is outside the realm of the rights arbitrator. As the jurisdiction of the interest arbitrator flows from the parties' consent, such arbitral awards are not usually the subject of review.

[32] The *Code* does not specify the principles that apply to interest arbitration as it applies to the merger of bargaining units, and therefore the parties exercise considerable latitude in how they deal with the issue. The only caveat is that the result must be consistent with sound and productive labour relations. Accordingly, there is no single or magic formula to resolve all issues and the success or difficulties

b) Principes établis en matière de relations du travail et interprétation du *Code*

[30] Les règles qui régissent l'intégration des listes d'ancienneté sont aussi utiles pour comprendre comment le Conseil perçoit l'application des principes établis en matière de relations du travail et l'interprétation du *Code*. Le processus sur lequel les parties se sont entendues est fondé sur le règlement de leur différend plutôt que sur l'arbitrage de leurs droits. L'arbitrage des différends et l'arbitrage des droits sont deux procédures dont les objectifs sont singulièrement différents. Dans le cas de l'arbitrage des droits, c'est l'interprétation, l'application ou l'administration de la convention collective qui est en cause. L'arbitre est dès lors tenu de respecter les modalités de l'entente qui est déjà intervenue entre les parties et, dans cette mesure, son rôle s'apparente davantage à celui d'un juge. Cette procédure d'arbitrage est assimilable à un recours judiciaire; les lois et les principes juridiques pertinents s'appliquent et la décision est susceptible de contrôle judiciaire au motif qu'elle est manifestement déraisonnable ou que l'arbitre a outrepassé sa compétence.

[31] L'arbitre des différends jouit d'une plus grande latitude étant donné qu'il doit définir les règles qui régiront les relations futures des parties; c'est pourquoi on fait généralement appel à quelqu'un qui a une connaissance approfondie du secteur concerné. Dans cette mesure, on peut dire que le mandat de l'arbitre des différends est plus législatif que judiciaire. Sa tâche est différente de celle de l'arbitre des droits car il est appelé à trouver des critères acceptables pour trancher une question à laquelle il n'y a probablement ni bonne ni mauvaise réponse. En fait, les réponses possibles sont généralement nombreuses. De même, l'arbitre des différends peut avoir recours à la conciliation dans le cadre d'une procédure d'arbitrage pour régler certaines questions qui outrepassent sa compétence. Étant donné que les attributions de l'arbitre des différends lui résultent de l'entente intervenue entre les parties à cet égard, ses décisions ne sont généralement pas susceptibles de contrôle.

[32] Le *Code* est muet sur les principes qui régissent l'arbitrage de différends résultant de la fusion d'unités de négociation, ce qui laisse considérablement de latitude aux parties pour régler les questions en litige. La seule condition qui leur est imposée c'est que le résultat doit favoriser des relations du travail saines et productives. Par conséquent, il n'existe pas de formule unique ou magique pour régler toutes les questions et le

associated with the integration of seniority depends on a number of factors, including the nature of the industry, precedents in that industry, the labour relations climate within the company, the company's economic situation, the willingness of the parties to compromise and the views of the arbitrator. There are no right or wrong answers and no silver bullet to resolve every possible disagreement.

[33] Similarly, in this matter, Arbitrator Burkett was presented different points of view by each of the components and was called upon to rely on his experience and expertise to decide what was appropriate for this section of the airline industry. After hearing the parties, he decided that the integration model based on preserving the quality of flying for all cabin personnel was to be a paramount consideration and the basis on which he rejected CUPE-CAC's position that the seniority list should be integrated strictly by date of hire. Arbitrator Burkett also stated that if the CUPE seniority integration policy had been enforceable within the merged bargaining unit, there would have been no need to engage in what he described as a "protracted and at times painful exercise." Arbitrator Burkett took the view that while CUPE's seniority policy created a presumption in favour of a date of hire integration, it also mandated a fair and equitable result, and that in the circumstances of the facts before him, the policy was at variance with this result. This assessment fits squarely within the scope of the interest arbitrator's role. The policies of the Airline Division do not bind the arbitrator and it was within his discretion to consider and reject it based on appropriate labour relations principles. There is no justification for any intervention of the reconsideration panel under this heading.

c) The Requirements of Natural Justice

[34] CUPE-CAC's argues that Arbitrator Burkett's awards lack sufficient rationale, precision and clarity to meet the requirements of natural justice and are contrary to the principles enunciated by the Supreme Court in *Baker* v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817. This is not a serious argument and must be dismissed.

succès de l'intégration des listes d'ancienneté, ou encore les difficultés associées à ce processus, repose sur un certain nombre de facteurs, dont la nature du secteur en cause, les précédents créés dans ce secteur, le climat des relations du travail dans l'entreprise concernée, sa situation économique, la volonté des parties de trouver un moyen terme et le point de vue de l'arbitre. Il n'y a ni bonne ni mauvaise réponse, non plus qu'il existe de formule instantanée pour régler tous les différends possibles.

[33] Au demeurant, dans l'affaire qui nous occupe, l'arbitre Burkett a pris connaissance des points de vue divergents de chaque élément et il s'en est remis à son expérience et ses compétences pour façonner une solution qui convenait à ce service du secteur du transport aérien. Après avoir entendu les parties, il a décidé que le modèle d'intégration fondé sur la préservation de la qualité du service en vol assuré par l'ensemble du personnel de cabine devait l'emporter sur toute autre considération, ce qui l'a incité à rejeter la position du SCFP-ÉLAC, selon laquelle l'intégration des listes d'ancienneté devait être fondée strictement sur la date d'embauchage. L'arbitre Burkett a également déclaré que, si la ligne de conduite du SCFP ayant trait à l'ancienneté s'était appliquée à l'unité de négociation fusionnée, il n'aurait pas été nécessaire d'entamer une procédure aussi longue et parfois douloureuse. L'arbitre était d'avis que, même si la ligne de conduite créait une présomption en faveur de l'utilisation de la date d'embauchage, elle comportait aussi l'obligation d'en arriver à un résultat juste et équitable et que, eu égard aux faits de l'affaire, cette condition n'était pas remplie. Ce genre d'analyse cadre à tous points de vue avec le rôle qui est dévolu à l'arbitre des différends. Les lignes de conduite de la division du transport aérien ne lient pas l'arbitre, qui avait dès lors pleins pouvoirs de les prendre en considération et de les rejeter en s'appuyant sur les principes pertinents en matière de relations du travail. Rien ne justifie donc l'intervention du banc de révision à ce chapitre.

c) Les exigences des règles de justice naturelle

[34] Le SCFP-ÉLAC soutient que les décisions de l'arbitre Burkett manquent de justification, de précision et de clarté pour satisfaire aux règles de justice naturelle et qu'elles vont à l'encontre des principes énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Baker* c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817. Cet argument n'est pas valable et doit dès lors être rejeté.

[35] The Board agrees with CUPE-ACC that the two-year time frame during which the parties had the opportunity to present oral and written submissions provided ample opportunity to make their positions known. As well, Arbitrator Burkett not only issued a complete award, he provided the components with detailed advance advice with respect to disputed issues to allow them to complete the pre-merger and quality analysis. Thereafter, three subsequent awards to the main award were issued for the in-charge groups. Having remained seized of any difficulty or implementation issues, CUPE-CAC's concerns about rationale, precision and clarity could have easily been addressed to the arbitrator. CUPE-CAC's request to have the entire matter referred to a new arbitration board is without foundation.

[35] Le Conseil convient avec le SCFP-ÉAC que les parties ont eu suffisamment de temps durant la période de deux ans pour faire valoir leur point de vue de vive voix et par écrit. Au demeurant, l'arbitre Burkett a non seulement rendu une décision complète, il a aussi communiqué à l'avance les critères exhaustifs qui s'appliqueraient aux questions en litige afin de permettre aux deux éléments de mener à bien l'analyse de la situation qui prévalait avant la fusion et de la qualité du service. Par la suite, trois autres décisions ont été rendues pour le personnel responsable. L'arbitre ayant conservé sa compétence pour régler tout problème ou toute question liée à l'exécution de ses décisions, le SCFP-ÉLAC aurait très bien pu lui soumettre ses doléances concernant leur manque de justification, de précision et de clarté. La demande du SCFP-ÉLAC visant à ce que l'affaire soit renvoyée à un nouveau conseil d'arbitrage est dès lors sans fondement.

d) Labour Relations Purpose

d) Les fins liées aux relations du travail

[36] The thrust of the parties that oppose this application is that the new Air Canada component faces the challenges of representing all of the cabin personnel in the consolidated bargaining unit in the face of a difficult economic market for the airline industry. The arbitration process has been long and has yielded an implementable result. The results may not be satisfactory for all, but labour relations is not an exact science. The applicant has not provided convincing evidence or arguments that to re-litigate these issues in a different forum or before the Board will provide better or more acceptable results. The parties have exhausted every avenue of redress outside the courts and closure is needed. No labour relations purpose is served by prolonging a debate that has been competently decided.

[36] L'argument principal des parties qui s'opposent à la demande en l'instance c'est que le nouvel élément Air Canada doit relever le défi de représenter tout le personnel de cabine constituant l'unité de négociation fusionnée alors que le secteur du transport aérien traverse une période de turbulence économique. La procédure d'arbitrage a duré longtemps et s'est soldée par une décision exécutoire. Il se peut que les résultats déplaisent à certains, mais les relations du travail ne sont pas une science exacte. Le requérant n'a pas fourni d'éléments de preuve ou d'arguments susceptibles de convaincre le banc de révision qu'en soumettant les mêmes questions à un arbitre différent ou au Conseil, les résultats seraient meilleurs ou plus acceptables. Les parties ont épuisé tous les recours dont elles disposaient en dehors des tribunaux et le moment est venu de mettre un terme à l'affaire. Il n'y a rien à gagner sur le plan des relations du travail à prolonger un débat qui a déjà été tranché de manière compétente.

[37] All the parties participated in a process of their own choosing with an experienced and respected arbitrator. This was not the Board's choice but their own, and ultimately, they must live with the results. The Board agrees with CUPE-ACC's submission that employers, bargaining agents and the Board rely upon the expertise and services of arbitrators to assist with disputes such as resolving consequential issues flowing from seniority integration that arise under section 18.1 of the *Code*. If the Board takes upon itself to systematically review arbitration awards, in the face of

[37] Les parties ont toutes pris part à une procédure qu'elles avaient elles-mêmes choisie, en présence d'un arbitre chevronné et respecté. Ce choix était le leur, non pas celui du Conseil; en bout de ligne, elles doivent en accepter l'issue. Le Conseil souscrit aux observations du SCFP-ÉAC selon lesquelles les employeurs, les agents négociateurs et le Conseil font appel aux connaissances spécialisées et aux services des arbitres pour régler des différends comme les questions corrélatives découlant de l'intégration des listes d'ancienneté en vertu de l'article 18.1 du *Code*. Si le

parties' agreement that this should not be so, arbitrators will be reluctant to serve under these conditions and referral of disputes to arbitration will become a meaningless exercise.

[38] In view of the reconsideration panel's conclusions, it is not necessary to address the applicant's request for continued dues deductions from CUPE-CAC members.

[39] For these reasons, the application is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada (2004), as yet unreported CIRB decision no. 263

Baker v. *Canada (Minister of Citizenship and Immigration)*, [1999] 2 S.C.R. 817

STATUTES CITED

Canada Industrial Labour Relations Board Regulations, 2001, s. 44

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18, 18.1, 18.1(2)(a); 35

Federal Court Act

Conseil s'arroge le droit de réviser systématiquement les décisions des arbitres quand les parties ont exclu cette possibilité dans le cadre d'une entente, les arbitres seront réticents à accepter des mandats dans ces conditions et le renvoi des différends à l'arbitrage deviendra un recours futile.

[38] Eu égard aux conclusions du banc de révision, il n'est pas nécessaire d'examiner la demande du requérant visant à ce que l'employeur continue d'effectuer des retenues sur le salaire des membres du SCFP-ÉLAC.

[39] Pour les motifs exposés précédemment, la demande est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada (2004), décision du CCRI n° 263, non encore rapportée

Baker c. *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, [1999] 2 R.C.S. 817

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18, 18.1, 18.1(2)a); 35

Loi sur les Cours fédérales

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44

vernment
dications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

International Longshore and Warehouse Union, Local 400,
applicant,
and
Seaspan International Ltd.,
employer,
and
Seafarers' International Union of Canada,
bargaining agent.

Board File: 22594-C

Seaspan Coastal Intermodal Company,
applicant,
and
United Steelworkers of America, Transportation Communications National Amalgamated Local 1976; Canadian Merchant Service Guild; Seafarers' International Union of Canada,
respondents.

Board File: 22670-C

CITED AS: Seaspan International Ltd. et al.

Decision no. 267
March 19, 2004

Applications filed pursuant to sections 35 and 44 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Sale of business - Successor employer - Bargaining unit structure - The ILWU filed an application pursuant to section 35 of the *Code* requesting a declaration that the SCIC, Seaspan, Seaforth, Kingcome and Cates, constitute a single employer - The ILWU requests an alternative declaration that the business of Cates, Seaforth and Kingcome have been sold to Seaspan and that Seaspan is the successor employer - The ILWU also requests that the Board consolidate the five bargaining units of unlicenced personnel represented by the ILWU and SIU, into a single bargaining unit and certify it as bargaining agent - The Board concludes that a sale of business did take place and that Seaspan is the successor employer to the businesses of Cates, Seaforth and Kingcome.

Motifs de décision

International Longshore and Warehouse Union, section locale 400,
requérante,
et
Seaspan International Ltd.,
employeur,
et
Syndicat international des marins canadiens,
agent négociateur.

Dossier du Conseil: 22594-C

Seaspan Coastal Intermodal Company,
requérante,
et
Métallos, local national amalgamé des transports communications 1976; Guilde de la marine marchande du Canada; Syndicat international des marins canadiens,
intimés.

Dossier du Conseil: 22670-C

CITÉ: Seaspan International Ltd. et autres

Décision n° 267
le 19 mars 2004

Demandes présentées en vertu des articles 35 et 44 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Vente d'entreprise - Employeur successeur - Structure des unités de négociation - L'ILWU a présenté une demande fondée sur l'article 35 du *Code* afin que le Conseil déclare que SCIC, Seaspan, Seaforth, Kingcome et Cates constituent un employeur unique - L'ILWU réclame une déclaration subsidiaire selon laquelle Cates, Seaforth et Kingcome ont été vendues à Seaspan et Seaspan est l'employeur successeur - L'ILWU a aussi demandé que le Conseil regroupe les cinq unités de négociation du personnel non breveté représenté par lui-même et le SIMC en une seule unité de négociation et qu'il l'accrédite pour représenter cette unité à titre d'agent négociateur - Le Conseil conclut que la vente d'entreprise a eu lieu et que Seaspan est l'employeur successeur des entreprises Cates, Seaforth et Kingcome.

Single employer declaration - Remedy - This application concerns only Seaspan and the SCIC - A single employer declaration is a discretionary remedy - The Board must determine whether or not it ought to exercise its discretion to grant the declaration - The Board will only do so if it is persuaded that there is a valid labour relations purpose for doing so - The true concern on the part of the ILWU is the transfer of work alleged to have occurred between Seaspan and the other towboat companies - The evidence established that the SCIC is engaged in a very different aspect of the marine transportation business - No evidence presented that would convince the Board that the ILWU's bargaining or bargained rights are in any way being eroded, avoided or otherwise threatened by the relationship between Seaspan and the SCIC - No labour relations purpose would be served by declaring Seaspan and the SCIC to be a single employer - Application under section 35 is dismissed.

Constitutional jurisdiction - Bargaining unit structure - The SCIC was the successor employer of CP Rail - The test is that the two operations must be both functionally integrated and subject to common management and that one must assess the overall degree to which each of these elements is present - SCIC and Seaspan are not "conceptually, functionally, operationally and physically integrated" - The burden of proof rested with the SCIC - The Board finds that the SCIC continues to operate under federal jurisdiction - The Board is not convinced the existing bargaining units are no longer appropriate - The Board dismisses the ILWU's application under section 18.1 and dismisses the SCIC's application under section 18.

The Board was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Mr. Thomas D. Mullins and Ms. Laraine C. Singler, Members. Hearings were held on September 23 to 27, 2002, on February 3 to 6, 2003, on June 16 to 19 and 23 to 24, 2003, in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. G. James Baugh, for the International Longshore and Warehouse Union, Local 400;
Mr. Charles G. Harrison, for Seaspan International Ltd.;
Mr. Herb J. Isherwood, for the Seaspan Coastal Intermodal Company;

Déclaration d'employeur unique - Redressement - Cette demande n'intéresse que Seaspan et la SCIC - Une déclaration d'employeur unique repose sur le pouvoir discrétionnaire du Conseil - Le Conseil doit déterminer s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour faire la déclaration - Le Conseil le fait seulement lorsqu'une raison valide le justifie, dans l'intérêt des relations du travail - La véritable préoccupation de l'ILWU est le transfert des tâches qui se serait produit entre Seaspan et les autres entreprises de remorquage - La preuve a établi que la SCIC exploite un volet très différent du secteur du transport maritime - Rien dans la preuve avancée ne pourrait convaincre le Conseil que les droits de négociation, ou les droits négociés de l'ILWU sont le moindrement minés, contournés ou autrement menacés par la relation entre Seaspan et la SCIC - Aucun objectif lié aux relations du travail ne serait atteint par une déclaration que Seaspan et la SCIC constituent un employeur unique - La demande fondée sur l'article 35 est rejetée.

Compétence constitutionnelle - Structure des unités de négociation - La SCIC était l'employeur successeur de CP Rail - Les éléments clés de ce critère sont que les deux entreprises doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et assujetties à une gestion commune, et qu'il faut déterminer globalement dans quelle mesure ces deux facteurs sont réunis - La SCIC et Seaspan ne sont pas «intégrées des points de vue conceptuel, fonctionnel, opérationnel et physique» - Le fardeau de la preuve incombait à la SCIC - Le Conseil conclut que la SCIC relève toujours de la compétence fédérale - Le Conseil n'est pas convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le Conseil rejette la demande de l'ILWU en vertu de l'article 18.1 et rejette la demande de la SCIC en vertu de l'article 18.

Le Conseil était composé de M^{e} Edmund E. Tobin, Vice-président, ainsi que de M. Thomas D. Mullins et de M^{me} Laraine C. Singler, Membres. Des audiences ont eu lieu du 23 au 27 septembre 2002 ainsi que du 3 au 6 février 2003, puis du 16 au 19 et les 23 et 24 juin 2003, à Vancouver (Colombie-Britannique).

Ont comparu

M^{e} G. James Baugh, pour l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 400;
M^{e} Charles G. Harrison, pour Seaspan International Ltd.;
M^{e} Herb J. Isherwood, pour Seaspan Coastal Intermodal Company;

Mr. Peter A. Gall, Q.C., for the Seafarers' International Union of Canada;
Ms. Cathy Braker, for the United Steelworkers of America, Transportation Communications National Amalgamated Local 1976.

These reasons for decision were written by Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Applications

[1] On November 16, 2001, the International Longshore and Warehouse Union, Local 400 (the applicant or ILWU) filed an application pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) requesting that the Board declare that the Seaspan Coastal Intermodal Company (SCIC), Seaspan International Ltd. (Seaspan), Seaforth Towing & Salvage Ltd. (Seaforth), the Kingcome Navigation Company (Kingcome), and Cates Tug, a division of Seaspan International Ltd. (Cates), constitute a single employer (Board file no. 22594-C). All five employers are members of the Washington Marine Group. Seaspan is the main operating parent company which owns, in some capacity, the remaining four companies. All of the companies share many of the same officers and directors.

[2] In its application, the ILWU also requests that the Board consolidate the five bargaining units of unlicenced personnel currently represented by the ILWU and the Seafarers' International Union of Canada (SIU), respectively, into a single bargaining unit and certify it as bargaining agent. Currently, the bargaining unit of approximately 194 unlicenced personnel employed by Seaspan is represented by the ILWU as the certified bargaining agent. The SIU is the certified bargaining agent for the bargaining units of unlicenced personnel employed at Kingcome, with approximately 46 members; Seaforth, with approximately 21 members; Cates, with approximately 22 members; and, at the SCIC, with approximately 18 members. The collective agreements for all five bargaining units expired on September 30, 2003.

[3] Specifically, the ILWU requested the following:

1. that the Board declare that Seaspan, the SCIC, Seaforth, Kingcome and Cates constitute a single employer pursuant to section 35;

Me Peter A. Gall, c.r., pour le Syndicat international des marins canadiens;
Me Cathy Braker, pour les Métallos, local national amalgamé des transports communications 1976.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Edmund E. Tobin, Vice-président.

I - Nature des demandes

[1] Le 16 novembre 2001, l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 400 (la requérante ou l'ILWU) a présenté une demande fondée sur l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) afin que le Conseil déclare que Seaspan Coastal Intermodal Company (SCIC), Seaspan International Ltd. (Seaspan), Seaforth Towing & Salvage Ltd. (Seaforth), Kingcome Navigation Company (Kingcome) et Cates Tug, une division de Seaspan International Ltd. (Cates), constituent un employeur unique (dossier du Conseil nº 22594-C). Ces cinq employeurs sont membres du Washington Marine Group. Seaspan est la société mère principale en exploitation; elle est propriétaire des quatre autres entreprises à un titre ou un autre. Toutes ces entreprises partagent en grande partie les mêmes dirigeants et membres du conseil d'administration.

[2] Dans sa demande, l'ILWU réclamait aussi que le Conseil regroupe les cinq unités de négociation du personnel non breveté actuellement représenté par lui-même et par le Syndicat international des marins canadiens (SIMC), respectivement, en une seule unité de négociation, et qu'il l'accrédite pour représenter cette unité à titre d'agent négociateur. À l'heure actuelle, l'unité de négociation composée de 194 employés non brevetés de Seaspan est représentée par l'ILWU à titre d'agent négociateur accrédité. Le SIMC est l'agent négociateur accrédité des unités de négociation comprenant le personnel non breveté de Kingcome (46 membres), Seaforth (environ 21 membres), Cates (environ 22 membres) et la SCIC (environ 18 membres). Les conventions collectives des cinq unités de négociation ont expiré le 30 septembre 2003.

[3] L'ILWU a plus précisément demandé ce qui suit:

1. que le Conseil déclare que Seaspan, la SCIC, Seaforth, Kingcome et Cates constituent un employeur unique en vertu de l'article 35;

2. that the Board declare that Seaspan, the SCIC, Seaforth, Kingcome and Cates are bound by the collective agreement negotiated between Seaspan and the ILWU;

3. that the Board cancel the collective agreements and certifications of the SIU;

4. that the Board vary the Seaspan bargaining unit to include all unlicenced personnel employed by Seaspan, the SCIC, Seaforth, Kingcome and Cates; and

5. that the Board order the dovetailing of the separate seniority lists for unlicenced personnel into a single seniority list.

[4] The Canadian Merchant Service Guild (CMSG) is the certified bargaining agent for licenced personnel employed by the SCIC, Seaspan, Seaforth, Kingcome and Cates. The ILWU's request for bargaining unit consolidation does not apply to the CMSG's bargaining units.

[5] The SCIC responded to the ILWU's application on December 7, 2001, claiming it is an intra provincial shipping company governed under the laws of the province of British Columbia for labour relations purposes. On the same date, the SCIC filed a section 18 application requesting the Board to rescind the bargaining certificates issued to the United Steelworkers of America, Transportation Communications National Amalgamated Local 1976 (the Steelworkers), the CMSG, and the SIU, on the basis that the SCIC does not fall under federal jurisdiction (Board file no. 22670-C).

[6] The Board consolidated the ILWU's and the SCIC's applications under section 20 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) and hearings were held on September 23 to 27, 2002 in Vancouver, British Columbia. During the hearing on September 23, 2002, the ILWU was permitted to amend its application to include an application pursuant to section 44 of the *Code*, requesting an alternative declaration that the businesses of Cates, Seaforth and Kingcome have been sold to Seaspan and that Seaspan is the successor employer of those businesses. The ILWU was granted further leave to amend its application, which it did on December 23, 2002. That further amendment provided for the addition of an application pursuant to section 45 of the *Code* to consolidate the bargaining units of unlicenced

2. que le Conseil déclare que Seaspan, la SCIC, Seaforth, Kingcome et Cates sont liés par la convention collective négociée entre Seaspan et l'ILWU;

3. que le Conseil annule les conventions collectives et les accréditations du SIMC;

4. que le Conseil modifie l'unité de négociation de Seaspan afin d'y inclure tout le personnel non breveté au service de Seaspan, la SCIC, Seaforth, Kingcome et Cates;

5. que le Conseil ordonne la fusion des listes d'ancienneté distinctes de ce personnel non breveté en une seule liste.

[4] La Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC) est l'agent négociateur accrédité du personnel breveté au service de la SCIC, Seaspan, Seaforth, Kingcome et Cates. La demande de l'ILWU concernant le regroupement des unités de négociation ne s'applique pas aux unités représentées par la GMMC.

[5] La SCIC a répondu à la demande de l'ILWU le 7 décembre 2001, en déclarant être une entreprise de transport maritime intraprovinciale assujettie aux lois de la Colombie-Britannique pour les fins des relations du travail. À la même date, la SCIC a présenté une demande fondée sur 18 réclamant l'annulation par le Conseil des certificats d'agents négociateurs délivrés aux Métallos, local national amalgamé des transports communications 1976 (les Métallos), à la GMMC ainsi qu'au SIMC, déclarant sur le fondement que la SCIC ne relève pas de la compétence fédérale (dossier du Conseil n° 22670-C).

[6] Le Conseil a regroupé les demandes de l'ILWU et de la SCIC en vertu de l'article 20 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) et a tenu des audiences du 23 au 27 septembre 2002 à Vancouver (Colombie-Britannique). Au cours de l'audience du 23 septembre 2002, le Conseil a autorisé l'ILWU à modifier sa demande pour y inclure une autre demande, fondée sur l'article 44 du *Code*, réclamant une déclaration subsidiaire selon laquelle les entreprises Cates, Seaforth et Kingcome ont été vendues à Seaspan et Seaspan est l'employeur successeur de ces entreprises. L'ILWU a aussi obtenu l'autorisation d'apporter une autre modification à sa demande, ce qu'il a fait le 23 décembre 2002. Cette modification supplémentaire était l'ajout d'une demande fondée sur l'article 45 du

personnel as being appropriate following the transfer or other disposition of the businesses of Cates, Seaforth and Kingcome to Seaspan. The hearings of all matters continued on February 3 to 6, 2003 and on June 16 to 19 and 23 to 24, 2003, in Vancouver, British Columbia.

[7] Due to the nature of the proceedings and the various issues raised within the consolidated hearings, the Board, considering all of the evidence presented, will first deal with the applicant's application under section 44, seeking a declaration of a sale of business, and section 35, seeking a declaration of single employer as between the SCIC and the other Seaspan businesses, namely, Cates, Seaforth, Kingcome and Seaspan.

II - Background and Facts

[8] Seaspan is a large marine transportation company, whose services extend from Mexico to Alaska. Its operations include coastal and deep sea tug and barge transportation services. It provides water transportation for industrial materials, servicing primarily, but not exclusively, the forest industry, and operates largely in the Vancouver Harbour, on the Fraser River and in the Lower Mainland, generally. It transports logs, lumber, lumber residuals, petroleum products, chemicals, pulp and paper to and from coastal mills. Ocean-going barges haul limestone, aggregates, railcars, steel components, gypsum and general cargo. In addition to marine transportation, Seaspan performs ship docking and bunkering in the Port of Vancouver and at Roberts Bank. Seaspan also owns and provides various ship building, ship repair and maintenance services, and other sales and services to the marine industry.

[9] Together, Seaspan, Cates, Seaforth and Kingcome, and what used to be Norsk Pacific Marine Services Ltd. (Norsk), comprise Seaspan's towboat division. Historically, Cates was primarily involved in ship docking. Seaforth was a subsidiary of Cates and was involved in moving and towing barges. Kingcome was historically involved in log towing and pulp and paper

Code en vue du regroupement des unités de négociation du personnel non breveté en une seule unité habile à négocier collectivement, à la suite du transfert ou d'une autre forme de cession des entreprises Cates, Seaforth et Kingcome à Seaspan. L'audience sur toutes ces questions s'est poursuivie du 3 au 6 février ainsi que du 16 au 19 juin puis les 23 et 24 juin 2003, à Vancouver (Colombie-Britannique).

[7] En raison de la nature des procédures et des questions soulevées dans ces audiences regroupées, compte tenu de toute la preuve qui lui a été soumise, le Conseil va commencer par se prononcer sur la demande fondée sur l'article 44, pour qu'il rende une déclaration de vente d'entreprise, ainsi que sur celle fondée sur l'article 35, pour qu'il rende une déclaration d'employeur unique composé de la SCIC et des autres entreprises de Seaspan, à savoir Cates, Seaforth, Kingcome et Seaspan.

II - Contexte et faits

[8] Seaspan est une grande entreprise de transport maritime offrant ses services du Mexique à l'Alaska. Elle offre des services de remorquage côtier et en haute mer ainsi que de transport par barges. Elle exploite aussi des services de transport par eau de matériaux industriels desservant essentiellement, mais pas exclusivement, l'industrie forestière, et elle a concentré ses activités en grande partie dans le port de Vancouver, sur le fleuve Fraser et dans la vallée du Bas-Fraser. Elle transporte des grumes, du bois d'oeuvre, des résidus de bois d'oeuvre, des produits pétroliers, des produits chimiques, de la pâte et du papier à destination et à partir des moulins côtiers. Ses barges de haute mer transportent du calcaire, des agrégats, des wagons, des composantes d'acier, du gypse et des marchandises diverses. Outre ses services de transport maritime, l'entreprise a des activités d'amarrage et de mazoutage de navires dans les ports de Vancouver et Roberts Bank. Enfin, elle est propriétaire de divers services de construction navale, de réparation et d'entretien de navires qu'elle offre à l'industrie du transport maritime avec divers autres services de vente et services connexes.

[9] Ensemble, Seaspan, Cates, Seaforth et Kingcome ainsi que l'entreprise qui s'appelait auparavant Norsk Pacific Marine Services Ltd. (Norsk) constituent la division des remorqueurs de Seaspan. Depuis toujours, Cates faisait essentiellement de l'amarrage de navires. Seaforth était une filiale de Cates et s'occupait de déplacer et de remorquer des barges. Kingcome faisait

transportation. All three had unlicenced personnel represented by the SIU. Norsk was historically a towboat company involved in the transportation of finished forest products and wood chips by covered and uncovered barges. Its unlicenced personnel was represented by the ILWU. Seaspan, prior to acquiring the other entities, was itself a major towboat company, with its unlicenced personnel represented by the ILWU. All of the above work continues to be performed. Precisely how the work is now performed, and by which of the various entities working in the towboat operations, is in dispute and in large part forms the subject of this application.

[10] The SCIC operates a marine transportation business, which provides a scheduled ferry service to transport commercial vehicles between mainland British Columbia and Vancouver Island. The Tilbury Island terminal is located on the mainland, and its two terminals on Vancouver Island are located at Nanaimo and Swartz Bay. The SCIC operates exclusively within the territorial waters of British Columbia and does not provide any towboat service or any other type of service. The SCIC constitutes what was formerly the Coastal Marine Operations Division of the Canadian Pacific Railway Company (CP Rail).

[11] The SCIC's primary customer base is comprised of commercial trucking companies or other truck traffic. The truck trailers, carrying a variety of commercial goods, are loaded onto the SCIC's vessels and transported to and from Vancouver Island. The SCIC also transports other traffic including railcars, automobiles and other miscellaneous rubber-tired vehicles. The SCIC owns two self-propelled vessels, which are crewed by the SCIC's employees whose unlicenced personnel is represented by the SIU. It also owns one pusher barge. The SCIC charters two self-propelled vessels and one pusher tug from Seaspan, which is crewed by Seaspan's employees, whose unlicenced personnel is represented by the ILWU. It also charters one pusher tug and barge from Sea-Link Marine Services Ltd. (Sea-Link) crewed by Sea-Link personnel.

du remorquage de grumes et du transport de pâte et de papier. Les trois entreprises employaient du personnel non breveté représenté par le SIMC. Norsk était traditionnellement une entreprise de remorquage oeuvrant dans le domaine du transport, par barges (couvertes ou non), des produits forestiers finis ainsi que des copeaux de bois. Son personnel non breveté était représenté par l'ILWU. Avant de faire l'acquisition des autres entreprises, Seaspan était elle-même une grande entreprise de remorquage dont le personnel non breveté était lui aussi représenté par l'ILWU. Toutes les activités susmentionnées continuent. Par contre, la façon précise de faire le travail et l'identité des personnes morales dans le secteur du remorquage auquel il est confié sont des questions contestées qui constituent largement l'objet de la présente demande.

[10] La SCIC exploite une entreprise de transport maritime offrant un service de transbordeurs régulier pour véhicules commerciaux entre la partie continentale de la Colombie-Britannique et l'île de Vancouver. Le port de l'île Tilbury est situé dans la partie continentale, tandis que les deux ports que l'entreprise dessert dans l'île de Vancouver sont à Nanaimo et Swartz Bay. La SCIC exerce ses activités exclusivement dans les eaux territoriales de la Colombie-Britannique et n'offre aucun service de remorqueur ni aucun autre type de service. Elle était auparavant la Division des opérations maritimes côtières du Canadien Pacifique (CP Rail).

[11] La principale clientèle de la SCIC est composée d'entreprises commerciales de camionnage ou d'autres camionneurs. Des camions-remorques contenant diverses marchandises sont chargés dans ses traversiers et transportés de la partie continentale à l'île de Vancouver et vice versa. La SCIC transporte aussi des wagons, des automobiles et divers véhicules spécialisés à roues pneumatiques. Elle est propriétaire de deux navires autopropulsés dont l'équipage, qui est à son service, comprend du personnel non breveté représenté par le SIMC. Elle possède aussi une barge poussée. Elle exploite deux navires autopropulsés ainsi qu'un remorqueur-pousseur affrétés de Seaspan et dont l'équipage est au service de cette dernière, ce qui signifie que le personnel non breveté à bord est représenté par l'ILWU. Enfin, elle affrète un remorqueur-pousseur ainsi qu'une barge poussée de Sea-Link Marine Services Ltd. (Sea-Link); leurs équipages sont composés d'employés de Sea-Link.

III - Position of the Parties

[12] In its application, the ILWU does not dispute that certain organizational changes took place in or around 1999, which led to some changes in the manner in which the various business entities operated. Initially, the ILWU made reference to "the merger of the Companies under the umbrella of the Washington Marine Group" or to "the Washington Marine Group obtaining ownership and control of the Companies." "Companies" had been defined to include Seaspan, the SCIC, Seaforth, Kingcome and Cates. Seaspan responded by stating that the Washington Marine Group is not a corporate entity with any legal status. Rather, a merger had taken place in 1999 whereby the entire businesses of Cates, Seaforth, Kingcome and Norsk, including all assets and employees, were transferred to Seaspan to form a single corporate entity. It asserted that the predecessor companies were either wound up or continued as shell companies without employees or assets. Of note is the fact that Seaspan maintains that the SCIC was not included in that merger. To the contrary, Seaspan asserts that the SCIC has remained a distinct corporate entity, engaged in operating private truck and train ferries, separate and apart from the towboat aspect of the business.

[13] The SCIC also maintains that, although it is owned by Seaspan, its operations and management are completely separate and independent from Seaspan, Cates, Seaforth and Kingcome. It provides a scheduled ferry service for commercial vehicles and does not operate in the towboat industry.

[14] In its reply, the ILWU asserts that there is no dispute that Seaspan, Seaforth, Kingcome and Cates now operate as a single employer and the remaining dispute concerns whether they be declared a single employer by virtue of section 35 or by virtue of a sale of business having occurred pursuant to section 44. The ILWU's main concern is with respect to the consequent bargaining unit review or consolidation that it asserts is necessary as a result of either declaration.

[15] By the conclusion of the hearings in this matter, the ILWU had, for all intents and purposes, conceded that there had been a merger of the businesses of Cates, Seaforth and Kingcome with Seaspan, such that Seaspan is now a single corporate entity, which encompasses all of those businesses. Having reviewed

III - Position des parties

[12] Dans sa demande, l'ILWU ne conteste pas qu'il y a eu, vers 1999, des changements organisationnels qui ont entraîné des modifications du mode de fonctionnement des entreprises en cause. Au début, l'ILWU parlait de «la fusion des entreprises regroupées dans le Washington Marine Group», ou de «l'obtention de la propriété et du contrôle des entreprises par le Washington Marine Group» (traduction). Dans ce contexte, il entendait par «entreprises» Seaspan, la SCIC, Seaforth, Kingcome et Cates. Seaspan a réagi en déclarant que le Washington Marine Group n'est pas une personne morale ayant un statut juridique quelconque. Selon elle, il y aurait eu en 1999 une fusion dans laquelle la totalité des entreprises Cates, Seaforth, Kingcome et Norsk, y compris les éléments d'actif et les employés, ont été transférées à Seaspan de manière à former une seule personne morale. Seaspan a affirmé que les entreprises prédécesseures s'étaient retirées des affaires ou ne subsistaient plus que comme des coquilles vides, sans employés ni élément d'actif. Il convient de souligner à cet égard que Seaspan soutient que la SCIC n'était pas incluse dans la fusion. Selon elle, bien au contraire, la SCIC est demeurée une personne morale distincte qui exploite une entreprise privée de transbordeurs de camions et de trains séparée des activités de remorquage Seaspan.

[13] La SCIC soutient en outre que, bien qu'elle appartienne à Seaspan, ses activités et sa direction sont complètement distinctes et indépendantes de Seaspan, Cates, Seaforth et Kingcome. Elle offre un service de transbordeurs régulier pour véhicules commerciaux et n'a aucune activité dans l'industrie du remorquage.

[14] Dans sa réplique, l'ILWU fait valoir que nul ne conteste que Seaspan, Seaforth, Kingcome et Cates fonctionnent désormais en tant qu'employeur unique et que le seul point restant en litige consiste à savoir si elles vont être déclarées employeur unique en vertu de l'article 35 ou par suite d'une vente d'entreprise, conformément à l'article 44. Ce qui l'intéresse essentiellement, c'est la révision ou le regroupement des unités de négociation, qui, selon lui, est nécessaire à la suite de l'une ou l'autre déclaration.

[15] À la fin de l'audience sur cette question l'ILWU avait à toutes fins utiles avoué que Cates, Seaforth et Kingcome avaient fusionné avec Seaspan, de sorte que Seaspan est désormais une seule et même personne morale englobant toutes ces entreprises. Après avoir analysé la preuve, le Conseil souscrit à cette position et

the evidence, the Board agrees with that position and concludes that a sale of business did in fact take place within the meaning of section 44 of the *Code* and that Seaspan is the successor employer to the businesses of Cates, Seaforth and Kingcome.

[16] In light of the above finding, it remains to be determined whether or not Seaspan and the SCIC should be declared a single employer pursuant to section 35 of the *Code*.

IV - Analysis and Decision

A - Test for Single Employer Declaration

[17] Section 35 of the *Code* provides as follows:

> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.
>
> (2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[18] The Board's jurisprudence respecting the test to be met for granting a single employer declaration is well established. The specific prerequisite criteria are clearly set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699). The Board must find:

> 1. two or more enterprises, i.e., businesses,
> 2. under federal jurisdiction,
> 3. associated or related,
> 4. of which at least two, but not necessarily all, are employers,
> 5. the said businesses being operated by employers having common control or direction over them.
>
> (page 145)

[19] Further, the granting of a single employer declaration is a discretionary remedy. Accordingly, even if the requisite criteria have been met, the Board must still determine whether or not it ought to exercise its discretion to grant the declaration. The Board's jurisprudence has established that the Board will only

conclut qu'il y a bel et bien eu vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* et que Seaspan est l'employeur successeur des entreprises Cates, Seaforth et Kingcome.

[16] À la suite de cette conclusion, il reste à déterminer si Seaspan et la SCIC devraient être déclarées employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code*.

IV - Analyse et décision

A - Critères justifiant une déclaration d'employeur unique

[17] L'article 35 du *Code* dispose que:

> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.
>
> (2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[18] La jurisprudence du Conseil sur les critères justifiant une déclaration d'employeur unique est bien établie. Ces critères sont clairement définis dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699). Le Conseil doit conclure que les critères suivants sont respectés:

> 1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
> 2. de compétence fédérale,
> 3. associées ou connexes,
> 4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs,
> 5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.
>
> (page 145)

[19] De plus, le Conseil a le pouvoir discrétionnaire d'accepter ou de refuser de faire une déclaration d'employeur unique. Il s'ensuit que, même si les critères requis ont été respectés, il doit déterminer s'il devrait exercer ce pouvoir pour faire la déclaration réclamée. Sa jurisprudence a établi qu'il le fait

do so if it is persuaded that there is a valid labour relations purpose for doing so.

[20] The purpose of section 35 of the *Code* has traditionally been considered to be remedial. The Board would exercise its discretion and grant such a declaration so as to prevent the erosion or undermining of bargaining rights or the avoidance of collective bargaining obligations through the deliberate design of corporate structure or the manner in which an employer chooses to arrange and operate its business. On the other hand, it has equally been acknowledged that section 35 is not to be used to otherwise expand bargaining rights in a manner that allows the trade union to avoid the requirements of organization and certification.

[21] The developing jurisprudence combined with the statutory amendments in 1999 have led to a somewhat broader basis for the exercise of the Board's discretion under section 35, in that it is no longer seen as necessarily only remedial. For example, the rationalization of bargaining structures in a manner that will promote sound labour relations, i.e., to preserve existing industry-wide bargaining or to prevent inter-unit conflict, has been accepted as a valid labour relations purpose for granting a single employer declaration (see *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no.78; and 2000 CLLC 220-059; *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010; and *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170).

[22] The ILWU takes the position that all of the requisite criteria, as set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, for a single employer declaration under section 35 of the *Code*, have been met in this case. Further, it asserts that there is a labour relations purpose for issuing the declaration. The ILWU asserts that Seaspan, as the primary controlling entity over all the others, now has two separate bargaining units of unlicenced personnel performing the same work. In carrying out its various operations, Seaspan has begun to deploy SIU crews to man certain vessels and perform work previously carried out by ILWU crews. The ILWU further asserts that Seaspan has laid off a number of its members while Seaforth and Cates continue to use the SIU's members with less seniority to perform essentially the same work. The ILWU

seulement lorsqu'une raison valide le justifie, dans l'intérêt des relations du travail.

[20] La raison d'être de l'article 35 du *Code* a traditionnellement été considérée comme corrective. Le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire pour faire la déclaration réclamée afin de prévenir l'érosion ou le recul des droits de négociation, ou encore pour éviter que les employeurs ne se soustraient à leurs obligations de négocier collectivement en établissant une structure organisationnelle ou une façon d'organiser et d'exploiter leurs entreprises qui le leur permet. Par contre, il est tout aussi reconnu que l'article 35 ne doit pas être invoqué pour accroître les droits de négociation d'une façon qui permette aux syndicats de se soustraire aux exigences de syndicalisation et d'accréditation.

[21] La jurisprudence qui s'établit, combinée avec les modifications apportées à la loi en 1999, a accru les possibilités pour le Conseil d'invoquer son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 35, étant donné que celui-ci n'est plus considéré seulement comme correctif. Par exemple, la rationalisation des structures de négociation pour promouvoir des relations du travail saines, autrement dit pour préserver la négociation existante dans tout un secteur d'activité ou pour prévenir les conflits entre unités, a été acceptée comme objectif valable lié aux relations du travail pouvant justifier une déclaration d'employeur unique (voir *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059; *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010; de même que *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170).

[22] L'ILWU part du principe que tous les critères établis dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, pour justifier la décision du Conseil de faire une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* sont respectés en l'espèce. Il fait valoir en outre qu'il est dans l'intérêt des relations du travail qu'une telle déclaration soit faite. Il affirme que Seaspan, l'entreprise principale contrôlant toutes les autres, a désormais deux unités de négociation distinctes composées de personnel non breveté effectuant le même travail. Dans le cadre de l'exercice de ses diverses activités, Seaspan a commencé à affecter des équipages représentés par le SIMC à certains navires et à des tâches auparavant confiées à des équipages représentés par l'ILWU. L'ILWU ajoute que Seaspan a mis à pied un certain nombre de

asserts that its bargaining rights are therefore being seriously undermined.

[23] The SCIC, on the other hand, denies that all the *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, criteria are met. In particular, it asserts that it is properly under provincial rather than federal jurisdiction as it operates only within the coastal waters of British Columbia. Further, while it concedes common ownership and control, it denies common direction of both the SCIC and Seaspan. The SCIC also maintains that there is no labour relations purpose for granting a single employer declaration as between the SCIC and Seaspan in light of the fact that the two operations are so separate and distinct and that there is no intermingling of work, vessels or crew. There is thus no evidence of erosion of or threats to the ILWU's bargaining rights.

[24] Both the SCIC and Seaspan take the position that the ILWU has failed to establish a *prima facie* case for a single employer declaration. They asserts that other than some references to overlapping directors and officers, there is nothing in its pleadings concerning the relationship between Seaspan and the SCIC that would establish any labour relations purpose for the granting of a single employer declaration. The only issue raised by the ILWU, they assert, was the attempt by the SCIC some years ago to bareboat charter two vessels from Seaspan, meaning that it would charter the vessel only, and man it with its own SIU crew. However, when the ILWU objected, the SCIC abandoned this practice and it now trip charters those vessels so as to include the Seaspan's ILWU crews with the chartered vessel. The ILWU thus relies on an event that did not occur as its only rationale in support of such a declaration involving the SCIC.

[25] Seaspan also denies any labour relations purpose in any event, given that the SCIC is managed and operates independently from Seaspan and unlike

ses membres, tandis que Seaforth et Cates continuent à avoir recours à des membres du SIMC ayant moins d'ancienneté pour faire essentiellement le même travail. L'ILWU affirme que, par conséquent, ses droits de négociation sont grandement minés.

[23] De son côté, la SCIC nie que tous les critères établis dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, sont respectés. Elle insiste notamment sur le fait qu'elle est une entreprise de compétence provinciale, et non fédérale, puisque ses activités ne sont exercées que dans les eaux côtières de la Colombie-Britannique. En outre, bien qu'elle reconnaisse que leur propriété et leur contrôle sont communs, elle nie que la direction de ses activités et de celles de Seaspan soit commune. De plus, elle affirme qu'il n'y a pas de motif valable lié aux relations du travail qui justifierait une décision du Conseil de faire une déclaration d'employeur unique la visant et visant Seaspan, étant donné que les deux entreprises sont séparées et distinctes et que les tâches, les navires ou les équipages ne se mêlent pas. Par conséquent, il n'y a aucune preuve d'érosion des droits de négociation de l'ILWU, ni de danger pour ces droits.

[24] La SCIC et Seaspan affirment que l'ILWU n'a pas prouvé à première vue qu'une déclaration d'employeur unique s'impose. Les deux font valoir que, mises à part certaines allusions à des recoupements entre les dirigeants et les membres du conseil d'administration des deux entreprises, il n'y a rien dans les arguments de l'ILWU quant à la relation entre Seaspan et la SCIC qui démontrerait l'existence d'un objectif quelconque lié aux relations du travail justifiant une telle déclaration. À leur avis, la seule question que l'ILWU a soulevée concernait la tentative de la SCIC, il y a quelques années, de conclure un contrat d'affrètement coque nue de deux navires de Seaspan, autrement dit de n'affréter que les navires en fournissant elle-même son équipage, représenté par le SIMC. Cependant, quand l'ILWU s'y est opposé, la SCIC a renoncé à cette approche et affrète désormais des navires au voyage, de façon que les équipages représentés par l'ILWU de Seaspan continuent à servir à leur bord. L'ILWU se fonde donc sur quelque chose qui n'est jamais arrivé pour justifier sa position qu'une telle déclaration s'impose à l'égard de la SCIC.

[25] Seaspan nie aussi qu'il existe le moindre objectif lié aux relations du travail de toute façon, étant donné que la SCIC est gérée et exploitée indépendamment de

Seaspan and the other entities, it has not and is not engaged in the towboat industry.

[26] The SIU also denies there is a labour relations purpose for granting a single employer declaration between Seaspan and the SCIC in the instant case, and it adopts the submissions of the SCIC seeking that the application be dismissed.

[27] Bearing in mind the above finding that Seaspan is a successor employer to Cates, Seaforth and Kingcome, and that this section 35 application therefore concerns only Seaspan and the SCIC, and having reviewed the evidence and submissions of the parties in this regard, the Board concludes that, even if it were to find that all the five prerequisites for a finding of single employer between Seaspan and the SCIC were met, there is no valid labour relations purpose for issuing such a declaration in the circumstances.

[28] It is more than evident to the Board that the true concern on the part of the ILWU is the transfer of work alleged to have occurred between Seaspan and the other towboat companies. Even the focus of the initial application filed by the ILWU is on the alleged transfer of work from Seaspan and its ILWU crews to Seaforth and Cates, and their SIU crews, in the performance of the towboat functions in the Vancouver Harbour, on the Fraser River and at Roberts Bank, the application is silent respecting any alleged transfer of work as between Seaspan and the SCIC, with the one exception of the stated attempt by the SCIC some years ago to bareboat charter two vessels from Seaspan, which was abandoned in the end.

[29] The evidence is clear that the SCIC presently charters vessels from Seaspan, but it does so on the basis of a "trip charter" such that the Seaspan's ILWU unlicenced crews are engaged along with the vessel, as opposed to manning the vessels with the SCIC's SIU unlicenced crews.

[30] The evidence also established that the SCIC is engaged in a very different aspect of the marine transportation business. The SCIC does not perform towboat functions and exclusively provides a

Seaspan et que, contrairement à Seaspan et aux autres entreprises, elle n'a jamais eu et n'aura jamais d'activités dans l'industrie des remorqueurs.

[26] Le SIMC nie lui aussi qu'il y ait un objectif quelconque lié aux relations du travail permettant en l'espèce une déclaration d'employeur unique dans le cas de Seaspan et de la SCIC, et il souscrit aux arguments de la SCIC voulant que la demande soit rejetée.

[27] Compte tenu de la conclusion déjà tirée que Seaspan est l'employeur successeur de Cates, Seaforth et Kingcome, et puisque la demande fondée sur l'article 35 n'intéresse par conséquent que Seaspan et la SCIC, après avoir analysé la preuve et les observations des parties à ce sujet, le Conseil conclut que, même s'il devait juger que les cinq critères pouvant justifier une déclaration d'employeur unique à l'égard de Seaspan et la SCIC ont tous été respectés, il n'y a aucun objectif lié aux relations du travail justifiant une telle déclaration dans les circonstances.

[28] Pour le Conseil, il est plus qu'évident que ce qui préoccupe vraiment l'ILWU est le transfert des tâches qui se serait produit entre Seaspan et les autres entreprises de remorquage. Même dans sa demande initiale, l'accent est mis sur le présumé transfert de tâches de Seaspan et de ses équipages représentés par l'ILWU à Seaforth et à Cates, et à leurs équipages représentés par le SIMC, pour l'exploitation des services de remorqueurs dans le port de Vancouver, sur le Fraser et à Roberts Bank, tandis qu'elle ne dit mot quant au présumé transfert de tâches entre Seaspan et la SCIC, exception faite de la tentative de la SCIC, il y a quelques années, de conclure un contrat d'affrètement coque nue de deux navires de Seaspan, comme nous l'avons vu, tentative à laquelle la SCIC a finalement renoncé.

[29] La preuve a clairement montré que la SCIC affrète actuellement des navires de Seaspan, mais avec des contrats d'affrètement au voyage, ce qui signifie que les équipages de Seaspan comprenant du personnel non breveté représenté par l'ILWU sont retenus en même temps que le navire, tandis qu'on affecte à ces navires des équipages composés de membres du personnel non breveté de la SCIC représentés par le SIMC.

[30] La preuve a aussi établi que la SCIC exploite un volet très différent du secteur du transport maritime. En effet, elle n'a aucune activité de remorquage; elle offre exclusivement un service de transbordeurs commercial

commercial ferry service, which consists in the transportation of goods carried primarily in truck trailers as well as in railcars and limited other vehicles from the Lower Mainland to Vancouver Island. The SCIC operates from its Tilbury Island terminal in Delta, British Columbia, which offices are separate from the Seaspan's towboat division offices and major dock and yard facilities located in North Vancouver. The SCIC owns the land and waterlot at the Tilbury Island terminal and all three terminals are used exclusively for the SCIC's operations and not for any of Seaspan's towboat functions. Other than the aborted attempt at trip chartering vessels and some occasional and temporary terminal rental by the SCIC to Seaspan, there is no evidence of any exchange of vessels or other equipment, employees, crew or supervision of employees between the SCIC and Seaspan or any of the other Seaspan towboat companies.

[31] Specifically with respect to collective bargaining, the evidence before the Board has shown that the SCIC conducts its own collective bargaining with its bargaining agents, the CMSG representing the licenced personnel, the Steelworkers representing the shore workers at the SCIC's terminals, and the SIU representing the unlicenced personnel. On the other hand, all of Seaspan's towboat companies engage in voluntary industry-wide collective bargaining with the Council of Marine Carriers acting as the voluntary employer representative for various employers in the towboat industry. Both the SIU and the ILWU bargain jointly with the Council of Marine Carriers respecting the unlicenced personnel, and have done so for many years. The SCIC has not been involved in this form of industry-wide bargaining. The SCIC also maintains, and there has been no evidence to the contrary, that its collective agreements pertain very specifically to the ferry operations and would not be compatible with those bargained and applicable to the towboat industry.

[32] There has been no evidence presented that would convince the Board that the ILWU's bargaining or bargained rights are in any way being eroded, avoided or otherwise threatened by the relationship between Seaspan and the SCIC and the manner in which they each operate. Nor is the Board convinced on the evidence that such a declaration would otherwise promote harmonious labour relations in the circumstances.

consistant à transporter des marchandises essentiellement livrées par camion-remorque ainsi que dans des wagons et divers autres véhicules de la vallée du Bas-Fraser à l'île de Vancouver. La SCIC assure ce service à partir de son port de l'île Tilbury, à Delta, en Colombie-Britannique, où ses bureaux sont distincts de ceux de la division des remorqueurs de Seaspan ainsi que des grandes installations portuaires de North Vancouver. La SCIC est propriétaire du terrain et du plan d'eau du port de l'île Tilbury, et les trois ports en cause se consacrent exclusivement aux activités de la SCIC; les remorqueurs de Seaspan n'y sont pas exploités. Mise à part la tentative avortée d'affrètement de navires au voyage et quelques cas occasionnels et temporaires de location d'installations portuaires à Seaspan par la SCIC, il n'y a pas la moindre preuve d'échange de navires ou d'autre matériel, d'employés, d'équipages ou de supervision des employés entre la SCIC et Seaspan ou l'une ou l'autre des autres entreprises de remorquage Seaspan.

[31] En ce qui concerne la négociation collective proprement dite, la preuve soumise au Conseil a révélé que la SCIC mène elle-même ses négociations avec les agents négociateurs représentant ses employés, la GMMC pour le personnel breveté, les Métallos pour les travailleurs des installations portuaires et le SIMC pour le personnel non breveté. Par contre, toutes les entreprises de remorquage de Seaspan négocient collectivement de plein gré avec les autres employeurs de ce secteur d'activité, qui confient au Council of Marine Carriers qui accepte la tâche de les représenter à la table de négociation, tandis que le SIMC et l'ILWU négocient conjointement avec le Council pour le personnel non breveté, et ce, depuis de nombreuses années. La SCIC ne participe pas à cette négociation sectorielle. Elle maintient en outre, et rien n'a été avancé pour prouver le contraire, que ses conventions collectives s'appliquent vraiment expressément aux activités des transbordeurs et ne seraient pas compatibles avec celles qui sont négociées dans l'industrie du remorquage.

[32] Rien dans la preuve avancée ne pourrait convaincre le Conseil que les droits de négociation, ou les droits négociés, de l'ILWU sont le moindrement minés, contournés ou autrement menacés par la relation entre Seaspan et la SCIC et par le mode de fonctionnement de ces deux entreprises. Le Conseil n'est pas non plus convaincu par la preuve que la déclaration qu'on lui demande favoriserait autrement de bonnes relations du travail, dans les circonstances.

[33] Accordingly and on the basis of all of the above, the Board hereby confirms that, in its view, no labour relations purpose would be served by declaring Seaspan and the SCIC to be a single employer for the purposes of Part I of the *Code* and the ILWU's application under section 35 is hereby dismissed.

B - Constitutional Jurisdiction

[34] Having made the above determination, the Board now turns to the question of whether the SCIC falls under federal or provincial labour legislation. Two sub-questions arise:

a) What is its constitutional jurisdiction as its operations relate to the federal operations of Seaspan?

b) What is its constitutional jurisdiction as its operations relate to the interprovincial railway operations and activities of the CP Rail?

[35] However, it is most important to note here the Board orders of August 2000, declaring the SCIC a successor employer to the CP Rail pursuant to section 44 of the *Code*. The ILWU has raised the principles of issue estoppel and *res judicata* to prevent the Board from now making a finding of provincial jurisdiction.

[36] The Canada Industrial Relations Board's jurisdiction over the labour relations of a federal work, undertaking or business is described in section 4 of the *Code*:

> 4. This Part applies in respect of employees who are employed on or in connection with the operation of any federal work, undertaking or business, in respect of the employers of all such employees in their relations with those employees and in respect of trade unions and employers' organizations composed of those employees or employers.

[37] The definition of "federal work, undertaking or business" is set out in section 2 of the *Code*. The relevant portions of that section, for purposes of this analysis, read as follows:

> 2. In this Act,
>
> "federal work, undertaking or business" means any work, undertaking or business that is within the legislative authority of Parliament, including, without restricting the generality of the foregoing,

[33] Par conséquent, et compte tenu de tout ce qui précède, le Conseil confirme que, selon lui, aucun objectif lié aux relations du travail ne serait réalisé par une déclaration que Seaspan et la SCIC constituent un employeur unique pour les fins de la Partie I du *Code*. La demande de l'ILWU fondée sur l'article 35 est donc rejetée.

B - Compétence constitutionnelle

[34] Cette conclusion faite, le Conseil doit décider si la SCIC est une entreprise assujettie aux lois fédérales ou provinciales du travail, ce qui l'amène à poser deux questions de plus:

a) Quelle est sa compétence constitutionnelle, dans la mesure où ses activités sont liées aux activités fédérales de Seaspan?

b) Quelle est sa compétence constitutionnelle, dans la mesure où ses activités sont liées aux activités de transport ferroviaire interprovincial de CP Rail?

[35] Cela dit, le plus important en l'occurrence est de revenir aux ordonnances du Conseil d'août 2000 déclarant que la SCIC est l'employeur successeur de CP Rail, conformément à l'article 44 du *Code*. L'ILWU a invoqué les principes de la préclusion et de la chose jugée pour empêcher le Conseil de conclure maintenant que l'entreprise relève de la compétence provinciale.

[36] La compétence du Conseil canadien des relations industrielles en ce qui concerne les relations du travail des entreprises fédérales est décrite à l'article 4 du *Code*:

> 4. La présente partie s'applique aux employés dans le cadre d'une entreprise fédérale et à leurs syndicats, ainsi qu'à leurs employeurs et aux organisations patronales regroupant ceux-ci.

[37] La définition des «entreprises fédérales» figure à l'article 2 du *Code*. Les éléments pertinents de cet article pour les fins de la présente analyse se lisent comme suit:

> 2. Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente loi.
>
> «entreprises fédérales» Les installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement, notamment:

(a) a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada,

(b) a railway, canal, telegraph or other work or undertaking connecting any province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(c) a line of ships connecting a province with any other province, or extending beyond the limits of a province,

(d) a ferry between any province and any other province or between any province and any country other than Canada. ...

[38] Sections 2(b) and to some extent 2(c) and (d) of the *Code* reflect the language of section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*, which grants Parliament exceptional jurisdiction over undertakings that would ordinarily be provincial, but which extend beyond the province's borders. Parliament's, and therefore the Board's, jurisdiction over both the railway and a ferry service is the result of the interprovincial nature of such industries or services.

[39] It is well established that labour relations generally fall within the provinces' exclusive jurisdiction by virtue of section 92(13) of the *Constitution Act, 1867*, "*Property and Civil Rights in the Province*" (see *Toronto Electric Commissioners* v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5). Parliament may only assert exclusive jurisdiction over the labour relations of a work or undertaking if that particular work or undertaking falls under this federal jurisdiction (see *Reference re: Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] S.C.R. 529; and *Construction Montcalm Inc.* v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754).

[40] The Revised Agreed Statement of facts filed by the parties reads as follows:

REVISED AGREED STATEMENT OF FACTS
A. General information
(a) Seaspan Coastal Intermodal Company

1. Seaspan Coastal Intermodal Company ("SCIC") is the former Coastal Marine Operations Division of Canadian Pacific Railway Company ("CPR"). SCIC was purchased from the CPR on November 17, 1998.

2. SCIC operates a marine transportation business using the assets purchased from the CPR exclusively within the territorial waters of British Columbia and, more particularly, operates

a) ceux qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada;

b) les installations ou ouvrages, entre autres, chemins de fer, canaux ou liaisons télégraphiques, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province, et les entreprises correspondantes;

c) les lignes de transport par bateaux à vapeur ou autres navires, reliant une province à une ou plusieurs autres, ou débordant les limites d'une province;

d) les passages par eaux entre deux provinces ou entre une province et un pays étranger...

[38] L'alinéa 2b) et, dans une certaine mesure, les alinéas 2c) et d) du *Code* s'inspirent du libellé de l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, qui donne au Parlement une compétence exceptionnelle sur les travaux et entreprises qui seraient normalement considérés comme de compétence provinciale, mais qui s'étendent au-delà des limites de la province. La compétence du Parlement, et par conséquent du Conseil, quant aux chemins de fer et à un service de transbordeurs, découle de la nature interprovinciale de ces secteurs d'activités ou services.

[39] Il est reconnu que les relations du travail relèvent généralement de la compétence exclusive des provinces en vertu du paragraphe 92(13) de la *Loi constitutionnelle de 1867*, «*La propriété et les droits civils dans la province*» (voir *Toronto Electric Commissioners* v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5). Le Parlement ne peut invoquer sa compétence exclusive sur les relations de travail dans une entreprise que si cette entreprise est de compétence fédérale (voir *Reference re: Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] R.C.S. 529; et *Construction Montcalm Inc.* c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754).

[40] L'Exposé conjoint des faits révisé que les parties ont présenté est reproduit tel quel:

EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS RÉVISÉ
A. Généralités
a) Seaspan Coastal Intermodal Company

1. Seaspan Coastal Intermodal Company («SCIC») est l'ancienne Division des opérations maritimes côtières du Canadien Pacifique («CPR»). Elle a été achetée au CPR le 17 novembre 1998.

2. La SCIC exploite une entreprise de transport maritime, avec les éléments d'actif achetés au CPR, exclusivement dans les eaux territoriales de la Colombie-Britannique, et plus

only in the Gulf of Georgia. SCIC provides scheduled ferry service for commercial vehicles between its Tilbury Island terminal and terminals located on Vancouver Island at both Swartz Bay and Nanaimo, B.C. Its operations do not extend to the US or any other foreign jurisdiction. It does not engage in any other business.

3. Prior to the purchase by SCIC, the Coastal Marine Operations Division of the CPR was a part of the inter-provincial transportation business carried on by CP Rail which is governed by federal legislation. As part of CP Rail's operation, the Coastal Marine Operations Division was federally regulated. Unlike CP Rail, SCIC does not carry on any inter-provincial or international transportation business in that SCIC does not transport goods to or from inter-provincial or international destinations. SCIC is only involved in the transportation of goods between the Lower Mainland and Vancouver Island. SCIC understands that the goods that are in the railcars that it transports to Vancouver Island originate in the Prairie Provinces of Canada.

4. SCIC owns the waterlot and lands comprising the Tilbury Island terminal. There is a building on the terminal which houses administrative personnel on the upper floor and dispatch personnel on the lower floor. SCIC also has terminal facilities in Swartz Bay and Nanaimo on Vancouver Island which are only used for the business of SCIC.

5. SCIC uses several vessels in its operation. SCIC owns two self-propelled vessels, the MV Carrier Princess and MV Princess Superior which are crewed by SCIC employees with SIU unlicensed crew. SCIC charters from Seaspan International Limited ("Seaspan") two self-propelled vessels, the Seaspan Greg and the Seaspan Doris, which are owned by Seaspan and crewed by Seaspan employees with ILWU unlicensed personnel. SCIC also owns one pusher barge, the Coastal Spirit which is pushed by the Seaspan Challanger. The Seaspan Challenger is crewed by Seaspan employees with ILWU unlicensed crew. SCIC charters from Sea Link Marine Services Ltd. one pusher tug and barge owned by Sea-Link. All chartered vessels are trip charters under which the vessel owners supply vessels that are fully-crewed and maintained by the owners. The chartered vessels are required to adhere to the published schedules of SCIC.

6. SCIC's primary customer base is comprised of trucking concerns that account for approximately 98% of SCIC's business. SCIC also transports some incidental traffic that includes railcars, automobiles and other miscellaneous rubber-tired vehicles. The transport of railcars account for less than 1% of SCIC's business. The truck trailers are loaded onto the SCIC vessels and transported to or from Vancouver Island. The trailers industry and many of its largest clients are common carriers in the truck transportation business. SCIC's primary competition is BC Ferry Corporation which also carries general truck trailer traffic.

7. Marine transportation services are provided by SCIC on a per foot basis in the same manner that the B.C. Ferry Corporation assesses charges to commercial traffic utilizing their services. Besides the basic per foot charges, other charges

particulièrement dans le seul golfe de Georgia. Elle offre un service de transbordeurs régulier pour véhicules commerciaux entre son port de l'île Tilbury et deux ports de l'île de Vancouver, un à Swartz Bay et l'autre à Nanaimo (C.-B.). Elle n'a aucune activité aux États-Unis ou dans les eaux d'un autre pays et ne se livre à aucune autre activité commerciale.

3. Avant son achat par la SCIC, la Division des opérations maritimes côtières du CPR faisait partie de l'entreprise de transport interprovincial de CP Rail, qui est assujettie aux lois fédérales. Comme elle faisait partie de l'entreprise du CP Rail, cette division était de compétence fédérale. Toutefois, contrairement au CP Rail, la SCIC n'a aucune activité de transport interprovincial ou international puisqu'elle ne transporte pas de marchandises à destination ou à partir de localités situées dans une autre province ou à l'étranger; elle n'en transporte qu'entre la vallée du Bas-Fraser et l'île de Vancouver. Selon la SCIC, les marchandises transportées dans les wagons qu'elle transborde jusqu'à l'île de Vancouver proviennent des provinces des Prairies.

4. La SCIC est propriétaire du plan d'eau et du terrain du port de l'île Tilbury, où elle possède aussi un bâtiment abritant son personnel administratif, à l'étage, et son service de répartition, au rez-de-chaussée. Elle a aussi des installations portuaires à Swartz Bay et à Nanaimo, dans l'île de Vancouver, à son usage exclusif.

5. La SCIC a plusieurs navires en service. Elle est propriétaire de deux navires autopropulsés, le NM Carrier Princess et le NM Princess Superior, dont l'équipage est composé de ses employés de personnel non breveté représenté par le SIMC. Elle loue de Seaspan International Limited («Seaspan») deux navires autopropulsés, le Seaspan Greg et le Seaspan Doris, qui appartiennent à Seaspan et dont l'équipage est composé d'employés de cette entreprise, et de personnel non breveté représenté par l'ILWU. La SCIC est aussi propriétaire d'une barge poussée, la Coastal Spirit, poussée par le Seaspan Challenger, dont l'équipage est composé d'employés de Seaspan, et de personnel non breveté représenté par l'ILWU. En outre, la SCIC loue de Sea Link Marine Services Ltd. un remorqueur-pousseur et une barge appartenant à Sea-Link. Tous les navires nolisés sont affrétés au voyage, ce qui signifie que leurs propriétaires les louent avec l'équipage et en assurent l'entretien. Les navires affrétés sont tenus de se conformer aux horaires publiés de la SCIC.

6. L'essentiel de la clientèle de la SCIC est composée d'entreprises de camionnage, qui représentent environ 98 % de son volume. Elle transporte aussi d'autres véhicules, c'est-à-dire des wagons, des automobiles et certains véhicules à roues pneumatiques. Le transport de wagons représente moins de 1 % de son volume. Les camions-remorques qui en constituent la très grande majorité sont chargés dans ses navires à destination ou à partir de l'île de Vancouver. L'industrie des camions-remorques et une grande partie de ses plus importants clients sont des transporteurs dans l'industrie du camionnage Le principal concurrent de la SCIC est BC Ferry Corporation, qui transborde aussi des camions-remorques

7. La SCIC offre des services de transport maritime au pied, de la même façon que B.C. Ferry Corporation facture les véhicules commerciaux qui se prévalent de ses services. En plus des frais de base au pied, la SCIC peut facturer de temps à autre des

that may be applied from time to time include fuel surcharges and overwidth charges.

8. SCIC's top six customers account for 50% of SCIC's traffic. All of these companies have their head office located in the Lower Mainland area of British Columbia. CPR is not a major customer of SCIC.

9. SCIC transports railcars for CPR. This accounts for less than 1% of the total volume of traffic transported by SCIC. SCIC's scheduled sailings allow it to meet the transportation needs of CPR. Transportation charges are assessed to CPR on a per foot basis in the same manner and at equivalent rates that apply to other commercial traffic. The railcar traffic is also subject to surcharges. Rates applicable to transportation of railcars are subject to escalation at the same rate and at the same time that such increased charges are applied to other commercial traffic transported by SCIC. E&N Railway Company (1998) Ltd. is not a customer of SCIC.

10. SCIC operates on a published schedule and determines what loads it will carry on each scheduled trip. Commercial customers are assigned reservations on the various trips accordingly to their stated needs. Each of SCIC's major customers is allocated a certain number of reservations on each sailing. These customers provide SCIC with a priority listing of their trailers and SCIC loads the trailers according to this priority listing. Customers who do not provide a priority listing have their units loaded to the vessel as space permits. SCIC's commitment to customers is to move their traffic within a 24-hour period from the time it is delivered to the SCIC terminal. In reality, most traffic is transported within sixteen hours.

11. SCIC contracts with various trucking concerns to supply both a driver and tractor to load/unload vehicles to/from the vessels. More than 99% of the loading and unloading from vessels is done either through a contract SCIC has with Pactow Transport, a provincially-certified company, or through contracts SCIC has with two major trucking customers. Pactow Transport provides more than 60% of the loading and unloading services. Of the less than 1% of SCIC's business that is transporting railcars, the loading and unloading of railcars at its Tilbury Terminal is done by CPR employees. At its Nanaimo terminal the loading and unloading of railcars is done by employees of E&N Railway Company (1998), which is provincially certifed. At SCIC's Swartz Bay terminal there is no rail access.

12. The Seafarers' International Union of Canada (the "SIU") is the certified bargaining agent for 27 unlicenced personnel employed by SCIC. There is a collective agreement in effect between the SIU and SCIC which expires on September 30, 2003.

13. The Canadian Merchant Service Guild (the "Guild") is the certified bargaining agent for 31 licenced personnel employed by SCIC. There is a collective agreement in effect between the Guild and SCIC which expires September 30, 2003.

14. The United Steelworkers of America (Transportation Communications Amalgamated, Local Union 1976) (the "Steelworkers") is the certified bargaining agent for 12 shore

surcharges pour le combustible et des frais pour largeur excessive.

8. Les six plus gros clients de la SCIC représentent 50 % de son volume. Ce sont toutes des entreprises dont le siège social est situé dans la vallée du Bas-Fraser, en Colombie-Britannique. Le CPR n'est pas un de ses gros clients.

9. La SCIC transporte des wagons pour le CPR, mais cela représente moins de 1 % de son volume. Son horaire régulier lui suffit pour satisfaire aux besoins de transport du CPR. Elle lui facture ce service au pied, de la même façon qu'à ses autres clients commerciaux, et à des tarifs équivalents. Le transport de wagons fait aussi l'objet de surcharges. Les tarifs applicables sont susceptibles d'augmenter au même rythme et en même temps que ceux qui sont facturés aux autres clients commerciaux de la SCIC. La E&N Railway Company (1998) Ltd. n'est pas une cliente de la SCIC.

10. La SCIC a un horaire régulier et détermine les charges qu'elle transporte à chaque voyage prévu à l'horaire. Ses clients commerciaux obtiennent des réservations pour ces voyages en fonction de leurs besoins déclarés. Chacun des principaux clients de la SCIC se voit accorder un certain nombre de réservations à chaque voyage. Ces clients fournissent à la SCIC une liste de priorités de leurs camions-remorques, et la SCIC les charge conformément à cette liste. Elle charge aussi les unités des clients qui ne lui fournissent pas une telle liste, mais en fonction de l'espace disponible. Elle s'engage à transborder les véhicules de ses clients dans les 24 heures de leur arrivée au port. (En réalité, la plus grande partie du volume est transportée dans les 16 heures.)

11. La SCIC s'engage par contrat avec diverses entreprises de camionnage pour qu'elles lui fournissent un conducteur et un tracteur en vue du chargement et du déchargement des véhicules. Plus de 99 % du chargement et du déchargement est assuré en exécution soit du contrat que la SCIC a passé avec Pactow Transport, une entreprise qui détient une accréditation provinciale, soit des contrats qu'elle a signés avec deux grandes entreprises de camionnage. Pactow Transport assure plus de 60 % des services de chargement et de déchargement. Pour l'infime partie du volume (moins de 1 %) que représentent les wagons transportés, le chargement et le déchargement au port de l'île Tilbury sont assurés par des employés du CPR. Au port de Nanaimo, ce sont des employés de la E&N Railway Company (1998) Ltd., qui s'en chargent. Le port de la SCIC à Swartz Bay n'a pas d'accès ferroviaire.

12. Le Syndicat international des marins canadiens (le «SIMC») est l'agent négociateur accrédité des 27 membres du personnel non breveté de la SCIC, assujettis à une convention collective liant le SIMC et la SCIC et venant à expiration le 30 septembre 2003.

13. La Guilde de la marine marchande du Canada (la «Guilde») est l'agent négociateur accrédité des 31 membres du personnel breveté de la SCIC, assujettis à une convention collective liant la Guilde et la SCIC et expirant elle aussi le 30 septembre 2003.

14. Les Métallos, local national amalgamé des transports communications 1976 (les «Métallos») est l'agent négociateur accrédité des 12 travailleurs des ports de la SCIC. Ces derniers

workers at the SCIC terminals. There is a collective agreement in effect between the Steelworkers and SCIC which expires December 31, 2003.

15. In 1999 the Guild and SIU filed applications pursuant to Section 44 of the *Code* seeking a declaration that the sale of Canadian Pacific Limited to SCIC constituted a sale of business within the meaning of the *Code*. SCIC applied to the BC Labour Relations Board for an order that SCIC was a successor to the CPR in respect of the Coastal Marine Division. The Guild opposed this application. On August 1, 2000, SCIC advised the Canada Industrial Relations Board (the "Board") that it did not oppose the application.

16. On August 16, 2000 the Board granted the sale of business application and issued Sale of Business Orders confirming that the SCIC is the successor employer and accordingly amended the federal certifications for the Guild and SIU.

(b) Seaspan International Ltd. et al.

17. Seaspan is Canada's largest marine transportation company. Seaspan's corporate offices and major dock and yard facilities are located at 10 Pemberton Avenue, North Vancouver, British Columbia. It is primarily in the towboat business and does not provide ferry services. In 1999, the entire towboat businesses (including all assets and employees) of each of C.H. Cates & Sons Limited, Seaforth Towing & Salvage Ltd., Kingcome Navigation Company and Norsk Pacific Marine Services Ltd., were transferred to Seaspan. Seaspan's tugs range in power from 600 to 6,000 horsepower and its barge fleet is the largest and most diversified in North America. The company also operates 20,000-ton self-loading, self-dumping log barges, the largest in the world.

18. Seaspan's services extend as far south as Mexico and as far north as Alaska, providing water transportation for industrial materials. Seaspan serves the forest industry primarily, transporting logs, lumber, lumber residuals, petroleum products, chemicals, pulp and paper to and from coastal mills. Also, ocean-going barges haul limestone, aggregates, railcars, steel components, gypsum, and general cargoes including prefabricated structures. In addition to marine transportation, Seaspan performs ship docking and bunkering in the Port of Vancouver and at Roberts Bank.

19. In addition to its towboat divisions, Seaspan's subsidiary divisions and companies include Vancouver Shipyards Co. Ltd., Victoria Shipyards Co. Ltd., Vancouver Drydock Company Ltd., Manly Marine Closures Ltd., Seaspan (Cyprus) Limited, and Seaspan Shipbrokers Ltd. Vancouver Shipyards, Victoria Shipyards and Vancouver Drydock Company provide various repair and maintenance services for all types of vessels. All three companies are certified provincially for labour relations purposes. Manly Marine is in the marine closure construction business and is certified provincially for labour

sont assujettis à une convention collective liant les Métallos et la SCIC et expirant le 31 décembre 2003

15. En 1999, la Guilde et le SIMC ont présenté des demandes fondées sur l'article 44 du *Code* afin d'obtenir une déclaration que la vente du Canadien Pacifique à la SCIC constituait une vente d'entreprise au sens du *Code*. La SCIC a demandé à la Commission des relations du travail de la Colombie-Britannique de rendre une ordonnance la déclarant employeur successeur du CPR en ce qui concerne la Division du transport maritime côtier. La Guilde s'est opposée à cette demande. Le 1er août 2000, la SCIC a informé le Conseil canadien des relations industrielles (le «Conseil») qu'elle ne s'opposait pas à la demande.

16. Le 16 août 2000, le Conseil a accédé à la demande de déclaration de vente d'entreprise et rendu des ordonnances de vente d'entreprise confirmant que la SCIC est l'employeur successeur et modifiant en conséquence les accréditations fédérales de la Guilde et du SIMC.

b) Seaspan International Ltd. et autres

17. Seaspan est la plus grande entreprise canadienne de transport maritime. Les bureaux de la direction et les principales installations portuaires de l'entreprise sont situés au 10, av. Pemberton, à North Vancouver (Colombie-Britannique). C'est principalement une entreprise de remorquage qui n'offre pas de services de transbordeurs. En 1999, tout le secteur du remorquage (y compris la totalité des éléments d'actifs et du personnel) de C.H. Cates & Sons Limited, Seaforth Towing & Salvage Ltd., Kingcome Navigation Company et Norsk Pacific Marine Services Ltd. lui a été transféré. Les remorqueurs de la flotte de Seaspan ont une puissance allant de 600 à 6 000 chevaux, et sa flotte de barges est la plus importante et la plus diversifiée d'Amérique du Nord. En outre, l'entreprise exploite des barges de grumes autochargeables et autodéchargeables de 20 000 tonnes, les plus grosses du monde.

18. Les services de Seaspan sont offerts jusqu'au Mexique, vers le sud, et jusqu'en Alaska, vers le nord; elle transporte des matériaux industriels par eau. Son principal client est l'industrie forestière pour laquelle elle transporte des grumes, du bois d'œuvre, des résidus de bois d'oeuvre, des produits pétroliers, des produits chimiques, des pâtes et papiers à destination et à partir de moulins côtiers. En outre, ses barges de haute mer transportent du calcaire, des agrégats, des wagons, des composantes d'acier, du gypse et des marchandises variées, par exemple des structures préfabriquées. En plus de ses services de transport maritime, elle offre des services d'amarrage et de mazoutage de navires dans le port de Vancouver et à Roberts Bank.

19. Outre ses divisions de remorquage, Seaspan a des filiales et d'autres divisions, à savoir Vancouver Shipyards Co. Ltd., Victoria Shipyards Co. Ltd., Vancouver Drydock Company Ltd., Manly Marine Closures Ltd., Seaspan (Cyprus) Limited et Seaspan Shipbrokers Ltd. Vancouver Shipyards, Victoria Shipyards et Vancouver Drydock Company offrent divers services de réparations et d'entretien pour tous les types de navires; elles détiennent toutes trois des accréditations provinciales pour les fins des relations du travail. Manly Marine est une entreprise de construction de structures

relations purposes. Seaspan (Cyprus) provides heavy-lift, transport and towing services. Seaspan Shipbrokers is involved in the business of vessel sale and purchase, vessel chartering, cargo brokering and marine consultancy.

B. Relationship between SCIC and CP Rail

1. In CPR's 1998 Annual Report, the reason for the sale of the assets of its Coastal Marine Operations ("CMO") was that it:

"... removes an activity that is not part of CPR's core business, generating capital to be reinvested in areas that reduce expenses and improve transportation."

2. SCIC transports CPR railcars on one of its vessels. Prior to the sale of the assets to SCIC, the CMO operated a minimum of six dedicated rail roundtrip sailings per week. Currently, SCIC operates one roundtrip sailing per week. CPR's railcars account for less than 1% of the traffic transported by SCIC.

3. The current status of rail traffic carried by SCIC is approximately 1600 rail cars per year. This represents less than one percent of the total volume of traffic carried by SCIC in its operations. The rail cars are carried for two customers, Superior Propane and Top Shelf Feeds.

4. The fate of railway operations on Vancouver Island is still in limbo. There is a significant risk that the railway will cease operation in the near future and that as a result SCIC will have no rail traffic. Its rail traffic will not increase beyond its current levels.

5. CPR and SCIC do not have any common managers, directors or officers. Employees of the former CMO division were offered and accepted employment with SCIC as the result of SCIC recognizing successorship.

6. The E&N Railway Company (1998) Ltd. is considered a short haul line and is under provincial jurisdiction for labour relations purposes. ... SCIC is aware of only 2 E&N Railway Company (1998) Ltd. customers, Superior Propane and Top Shelf Feeds.

C. Relationship between SCIC and Seaspan International

1. SCIC charters of Seaspan vessels is done on a cost plus basis. While the financial arrangements constitute sensitive business information, the arrangement replicates market pricing.

2. The Board of Directors of SCIC consists of Kyle Washington, Allen Fowlis, Brent Geen and Lawrence Simkins. The Board plays no role in the day to day operations of SCIC. Mr. Alec McPherson was the General Manager and Chief Operating Officer of SCIC up to August 30, 2002.

maritimes qui détient une accréditation provinciale pour les fins des relations du travail. Seaspan (Cyprus) offre des services de levage de lourdes charges, de transport et de remorquage. Seaspan Shipbrokers s'occupe de vente, d'achat et d'affrètement de navires, en plus d'offrir des services de courtage pour le transport des marchandises ainsi que des services de consultation maritime.

B. Relation entre la SCIC et le CP Rail

1. Dans le rapport annuel de 1998 du CPR, les raisons invoquées pour la vente des éléments d'actifs de sa Division des opérations maritimes côtières («OMC») étaient les suivantes:

«se retire d'une activité qui ne fait pas partie intégrante de l'entreprise fondamentale du CPR, générant ainsi des capitaux à réinvestir dans des domaines qui permettront de réduire les dépenses et d'améliorer le transport...».

2. La SCIC transporte les wagons du CPR à bord d'un de ses navires. Avant la vente de ses éléments d'actifs à la SCIC, les OMC avaient besoin d'un minimum hebdomadaire de six voyages aller-retour de navires transportant exclusivement des wagons. Maintenant, la SCIC n'offre qu'un voyage aller-retour par semaine. Les wagons du CPR représentent moins de 1 % du volume qu'elle transporte.

3. Le volume actuel du trafic ferroviaire transporté par la SCIC s'élève à environ 1 600 wagons par année, ce qui correspond à moins de 1 % du volume total de l'ensemble de ses opérations. Ces wagons sont transportés pour deux clients: Superior Propane et Top Shelf Feeds.

4. L'avenir des opérations ferroviaires dans l'île de Vancouver est encore très incertain. Il est fort possible qu'elles cesseront bientôt, ce qui signifierait que la SCIC n'aurait plus de trafic ferroviaire. Chose certaine, ce volume n'augmentera pas au-delà des niveaux actuels.

5. Le CPR et la SCIC n'ont pas de gestionnaires, de dirigeants ou de membres de leur conseil en commun. Les employés de l'ancienne Division des OMC se sont fait offrir des emplois qu'ils ont acceptés chez la SCIC, puisqu'elle reconnaît être l'employeur successeur.

6. La E&N Railway Company (1998) Ltd. est considérée comme une entreprise ferroviaire offrant des services sur courtes distances; elle est de compétence provinciale pour les fins des relations du travail ... La SCIC ne lui connaît que deux clients, Superior Propane et Top Shelf Feeds.

C. Relation entre la SCIC et Seaspan International

1. La SCIC affrète des navires de Seaspan au prix coûtant majoré. Les détails des arrangements financiers sont confidentiels, mais, dans l'ensemble, ils correspondent aux prix du marché.

2. Le conseil d'administration de la SCIC est composé de Kyle Washington, Allen Fowlis, Brent Geen et Lawrence Simkins. Il ne joue aucun rôle dans les activités quotidiennes de l'entreprise. Alec McPherson était directeur général et chef de l'exploitation de la SCIC jusqu'au 30 août 2002.

Mike Fournier is now the General Manager and Chief Operating Office and is in charge of the operations of SCIC. He reports to the President of SCIC, Brent Geen.

3. SCIC has its own traffic, sales and dispatch operations. SCIC is responsible for its own maintenance and repair costs. As is common practice in industry, certain administrative accounting functions of SCIC are performed by Seaspan for confidentiality or efficiency reasons. These are salaried employees' payroll services, staff pension plan administration and insurance administration. For any shared expenses, there is a charge back to SCIC for its portion. For example, insurance and health care benefits are negotiated on a group basis but individual contracts in SCIC's name are concluded and SCIC is charged back its portion for insurance and health care premiums. SCIC generally manages its own insurance. The exception to this would be instances where there is a major claim. In such instance, SCIC's insurer may elect to deal directly with the claimant's insurer.

Mike Fournier est le nouveau directeur général et chef de l'exploitation; il est responsable des activités de la SCIC et rend compte à son président, Brent Geen.

3. La SCIC a ses propres opérations de trafic, de vente et de répartition. Elle est responsable de ses propres coûts d'entretien et de réparation. Conformément à la pratique courante dans ce secteur d'activité, certaines de ses fonctions administratives de comptabilité sont assurées par Seaspan, par souci de confidentialité ou d'efficience (ce sont les services de paye des salariés de même que l'administration du régime de pension et des assurances du personnel). Pour toutes les dépenses communes, la partie correspondant à la SCIC lui est facturée Par exemple, l'assurance et les soins de santé sont négociés collectivement, mais des contrats individuels portant le nom de la SCIC sont conclus, et la SCIC se fait facturer sa part des cotisations aux régimes d'assurance et de soins de santé. La SCIC gère généralement sa propre assurance, sauf dans les cas où les assurés réclameraient de fortes sommes. Dans ces cas-là, l'assureur de la SCIC peut préférer traiter directement avec celui des réclamants.

(traduction)

C - Constitutional Facts

[41] From the above Revised Agreed Statement of Facts, the Board derives the following information.

1 - General Information

[42] - The SCIC operates a marine transportation business, which provides a scheduled ferry service for commercial vehicles from mainland British Columbia to Vancouver Island.

- The SCIC operates from its Tilbury Island terminal in Delta, British Columbia (the Vancouver Lower Mainland) to two terminals on Vancouver Island, Swartz Bay and Nanaimo. Its operations are wholly within the province of British Columbia.

- The SCIC owns two self-propelled vessels: MV Carrier Princess and MV Princess Superior. It also owns one pusher barge unit.

- The SCIC charters other vessels: two self-propelled vessels owned by Seaspan (Greg and Doris); a tugboat owned by Seaspan (Challenger); and one pusher tug/barge unit owned by Sea-Link. All charter vessels are trip chartered such that the vessels are crewed and maintained by the owner of the vessel.

- Chartered vessels are required to adhere to the SCIC's published schedules.

C - Faits constitutionnels

[41] Le Conseil a tiré les renseignements suivants de cet exposé conjoint des faits révisé.

1 - Généralités

[42] - La SCIC exploite une entreprise de transport maritime offrant un service de transbordeurs régulier pour véhicules commerciaux entre la partie continentale de la Colombie-Britannique et l'île de Vancouver.

- La SCIC est basée au port de l'île Tilbury, à Delta (Colombie-Britannique) (dans la vallée du Bas-Fraser) et dessert de là deux ports de l'île de Vancouver, ceux de Swartz Bay et de Nanaimo. Toutes ses activités sont exercées en Colombie-Britannique.

- La SCIC est propriétaire de deux navires autopropulsés, le NM Carrier Princess et le NM Princess Superior, ainsi que d'une barge poussée.

- La SCIC affrète d'autres navires: deux navires autopropulsés appartenant à Seaspan (le Greg et le Doris), un remorqueur appartenant lui aussi à Seaspan (le Challenger) et une unité remorqueur-pousseur/barge appartenant à Sea-Link. Tous ces navires sont affrétés au voyage, de sorte que leur équipage est fourni par le propriétaire, qui assure aussi leur entretien.

- Les navires affrétés sont tenus de se conformer aux horaires publiés de la SCIC.

2 - Relationship between the SCIC and the CP Rail

[43] - The SCIC's present business was formerly the Coastal Marine Operations Division of the CP Rail. The SCIC purchased this business in November 1998.

- The SCIC's business was formerly operated by the CP Rail as part of its interprovincial operations and it was federally regulated.

- At the time of the application, approximately 90% of the SCIC's business consisted of commercial truck trailers, 8%, railcars, and 2%, miscellaneous. Since that time, the transport of railcars has been reduced to 1,600 railcars per year (amounting to one trip per week and less than 1% of overall business).

- CP Rail railcars are carried by the SCIC for two CP Rail customers: Superior Propane and Top Shelf Feeds.

- Railway operations on Vancouver Island are carried on by E&N Railway Company (1998) Ltd. (E&N). E&N letterhead indicates that it is a Rail America Company.

- E&N is presently providing transitional rail freight services to certain customers and its ultimate fate remains unknown. It may discontinue rail freight services altogether in the future.

- The SCIC operates using the same vessel arrangement as was used by the CP Rail, with the exception of the pusher barge that replaced a vessel no longer in use by the SCIC.

3 - Relationship Between the SCIC and Seaspan

[44] - The SCIC is a member of Washington Marine Group.

- The SCIC is a subsidiary company of Seaspan.

- The SCIC is a distinct corporate entity, provincially incorporated in Nova Scotia in October 1998.

2 - Relation entre la SCIC et le CP Rail

[43] - L'entreprise actuelle de la SCIC était auparavant la Division des opérations maritimes côtières du CP Rail, dont la SCIC a fait l'acquisition en novembre 1998.

- L'entreprise de la SCIC était auparavant exploitée par le CP Rail dans le contexte de ses activités interprovinciales; elle relevait de la compétence fédérale.

- Au moment où la demande a été présentée, environ 90 % des activités de la SCIC avaient trait au transport de camions-remorques commerciaux, comparativement à 8 % de wagons de chemin de fer et 2 % de véhicules divers. Depuis, le volume de wagons a été ramené à 1 600 par année (ce qui représente un voyage aller-retour par semaine et moins de 1 % du total).

- Les wagons du CP Rail sont transportés par la SCIC pour deux clients du CP Rail, Superior Propane et Top Shelf Feeds.

- Les opérations ferroviaires dans l'île de Vancouver sont gérées par la E&N Railway Company (1998) Ltd. (E&N). D'après son en-tête, la E&N est une entreprise Rail America.

- La E&N assure actuellement des services temporaires de transport ferroviaire de marchandises pour certains clients et son avenir reste incertain. Elle pourrait cesser entièrement d'offrir des services de transport ferroviaire.

- La SCIC exerce ses activités au moyen des mêmes modalités d'utilisation de navires que le CP Rail, sauf pour sa barge poussée, qui a remplacé un navire qu'elle n'utilise plus.

3 - Relation entre la SCIC et Seaspan

[44] - La SCIC est membre du Washington Marine Group.

- La SCIC est une filiale de Seaspan.

- La SCIC est une personne morale distincte constituée en société, avec charte provinciale en Nouvelle-Écosse, en octobre 1998.

- Seaspan operates a marine transportation company, providing coastal and deep sea tug and barge transportation services as well as ship docking.

- Seaspan also operates Kingcome, Seaforth and Cates, which entities are all part of Seaspan International's towboat division.

- Seaspan's offices are located in North Vancouver. All of its operations are conducted out of two premises in North Vancouver (10 Pemberton Avenue and 115 Carrie Cates Court).

- The SCIC has its own office located in Delta, British Columbia. It operates one terminal on the mainland, at Tilbury Island, and two terminals on Vancouver Island at Nanaimo and Swartz Bay.

- The SCIC owns the waterlot and land at the Tilbury terminal.

- All three terminals are used exclusively by the SCIC and not by Seaspan or any of the towboat divisions, with the exception of some limited and temporary terminal rental to Seaspan for the loading of a barge.

- The SCIC's office in Delta is separate from the two Seaspan towboat premises in North Vancouver.

- The SCIC owns two vessels and one barge.

- The SCIC trip charters two vessels and one tugboat owned by Seaspan.

- The SCIC has distinct operations and management from those of Seaspan and its towboat divisions.

- The SCIC has its own Board of Directors, separate from any other Seaspan boards. The three directors are also all directors and/or current officers of Seaspan and other Seaspan entities.

- The SCIC has five officers, all of whom are directors and/or officers of Seaspan and other Seaspan entities.

- Seaspan exploite une entreprise de transport maritime offrant des services côtiers et de haute mer de remorqueurs et de transport par barges, de même que des services d'amarrage de navires.

- Seaspan exploite aussi Kingcome, Seaforth et Cates, qui font toutes trois partie de la division du remorquage de Seaspan International.

- Les bureaux de Seaspan sont situés à North Vancouver. Toutes ses activités sont menées à partir de deux installations de North Vancouver (une au 10 Pemberton Avenue et l'autre au 115 Carrie Cates Court).

- La SCIC a ses propres bureaux à Delta (Colombie-Britannique). Elle exploite un port dans la partie continentale de la province, à l'île Tilbury, ainsi que deux autres ports de l'île de Vancouver, à Nanaimo et Swartz Bay.

- La SCIC est propriétaire du plan d'eau et du terrain du port de l'île Tilbury.

- Les trois ports sont exploités exclusivement par la SCIC et non par Seaspan ou l'une quelconque des divisions de remorquage, exception faite d'une location limitée et temporaire des installations portuaires à Seaspan pour le chargement d'une barge.

- Les bureaux de la SCIC à Delta sont distincts de ceux des activités de remorquage de Seaspan, à North Vancouver.

- La SCIC est propriétaire de deux navires et d'une barge.

- La SCIC affrète deux navires et un remorqueur de Seaspan.

- Les activités et la direction de la SCIC sont distinctes de celles de Seaspan et de ses divisions de remorquage.

- La SCIC a son propre conseil d'administration distinct de tous ceux de Seaspan. Les trois membres de son conseil d'administration sont aussi membres du conseil ou dirigeants actuels de Seaspan et des autres entreprises Seaspan.

- La SCIC a cinq dirigeants, tous membres du conseil ou dirigeants de Seaspan et des autres entreprises qu'elle contrôle.

- Mr. Alec McPherson was the SCIC's General Manager and COO and holds no position with any of the other Seaspan entities.

- The SCIC organizational chart shows the General Manager and COO reporting to the Executive Vice-President and COO of Washington Marine Group (Mr. Joseph Gosse). Mr. Gosse is also the Executive Vice-President and COO of Seaspan and one of the SCIC's officers.

- The SCIC claims that the General Manager and COO is the most senior executive at the SCIC and is fully in charge of its operations.

- The SCIC now employs Mr. Mike Fournier, a former Manager of Seaspan, to perform managerial duties.

- The SCIC operates from premises of its own, separate from those of any of the other Seaspan entities. It has its own offices and separate address.

- The SCIC has its own Website advertising its services and publishing its ferry schedule, which is separate from the other Seaspan Websites. The only identification linking it to others is the logo indicating it is a member of the Washington Marine Group.

- The SCIC has its own traffic, sales and dispatch operations.

- The SCIC has its own accounting department and payroll, and other financial functions are performed by the SCIC's salaried employees. However, certain administrative accounting functions, namely payroll services for salaried employees and insurance administration, are performed by Seaspan. There is no exchange of work, equipment or employees between the SCIC and any of the Seaspan entities, with the exception of the vessel arrangements and the occasional rental of terminal space, as described above.

- There is no supervision or management of the SCIC's employees by those of Seaspan entities or vice versa, even on the chartered vessels.

- M. Alec McPherson était le directeur général et chef de l'exploitation de la SCIC. Il n'a aucun poste dans les autres entreprises Seaspan.

- L'organigramme de la SCIC révèle que son directeur général et chef de l'exploitation rend compte au vice-président exécutif et chef de l'exploitation du Washington Marine Group (M. Joseph Gosse). M. Gosse est aussi vice-président exécutif et chef de l'exploitation de Seaspan, et il siège au conseil d'administration de la SCIC.

- La SCIC soutient que son directeur général et chef de l'exploitation est son cadre le plus important et qu'il est entièrement responsable des activités de l'entreprise.

- La SCIC a désormais à son service un ancien directeur de Seaspan, M. Mike Fournier, qui est chargé de fonctions de gestion.

- La SCIC fonctionne à partir de ses propres locaux, distincts de ceux de toutes les autres entreprises Seaspan. Elle a ses propres bureaux et une adresse distincte.

- La SCIC a son propre site Web où elle annonce ses services et publie l'horaire de son service de transbordeurs; ce site est distinct des autres sites Web des entreprises Seaspan. Le seul élément qui le relie aux autres est le logo précisant que l'entreprise est membre du Washington Marine Group.

- La SCIC a ses propres activités de transport, de vente et de répartition.

- La SCIC a son propre service de comptabilité et sa propre liste de paye; ses autres fonctions financières sont exécutées par ses salariés, quoique certaines fonctions administratives de comptabilité, notamment les services de paye des salariés et l'administration de l'assurance, sont exécutées par Seaspan. Il n'y a pas d'échange de tâches, d'équipement ou d'employés entre la SCIC et les entreprises Seaspan, exception faite des arrangements relatifs aux navires et de la location occasionnelle d'espace au port, comme il est mentionné ci-dessus.

- Les employés de la SCIC ne sont ni supervisés, ni gérés par ceux des entreprises Seaspan ou vice versa, même à bord des navires affrétés.

- The SCIC's General Manager and COO is responsible for collective bargaining and grievances and will authorize any termination of employment.

- The departmental managers are responsible for their respective employee relations and have the power to hire and discipline employees.

(a) Interprovincial Ferry or Marine Transportation Service

[45] This first part of the first test in essence asks if the SCIC is, in itself, a federal undertaking in that the nature of the services it offers are interprovincial ferry or marine transportation services thus falling directly under section 92(10)(a) of the *Constitution Act, 1867*, and sections 2(a) to (d) of the *Code*.

[46] The SCIC operates a marine transportation business, which provides scheduled ferry service for commercial vehicles between the Vancouver Lower Mainland and Vancouver Island. It is not disputed that the SCIC operates only within the province of British Columbia and its territorial waters, across the Strait of Georgia. Its normal and habitual activities are to provide ferry services wholly within British Columbia. Accordingly, the SCIC is thus not in and of itself a core federal undertaking (see *Agence Maritime Inc.* v. *Conseil Canadien des Relations Ouvrières et al.*, [1969] S.C.R. 851; *British Columbia Ferry Corporation* no. 79/77, December 7, 1977 (BCLRB); and *Harbour Ferries Ltd.*, no. C3/89, January 9, 1989 (BCIRC), which all hold that a ferry service which operates within one province is intra provincial transportation and provincially regulated).

(b) Operation in Common as a Single Enterprise

[47] As indicated above, in *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322, the Supreme Court of Canada set out the applicable test to determine whether several operations together constitute a single federal enterprise or undertaking. The issue in that case was whether the Westcoast mainline transmission pipelines, gathering pipelines and processing plants, including the proposed facilities,

- Le directeur général et chef de l'exploitation de la SCIC est responsable de la négociation collective et des griefs; il autorise toutes les cessations d'emploi.

- Les gestionnaires des différents services sont responsables de leurs relations respectives avec leurs employés; ils ont le pouvoir de les embaucher et de leur imposer des mesures disciplinaires.

(a) Service interprovincial de transbordeurs ou de transport maritime

[45] Pour cette première partie du premier critère applicable en l'espèce, il faut en substance déterminer si la SCIC est, en elle-même, une entreprise fédérale parce que les services qu'elle offre sont des services interprovinciaux de transbordeurs ou de transport maritime et tombent donc directement sous l'alinéa 92(10)a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* et les alinéas 2a) à d) du *Code*.

[46] La SCIC exploite une entreprise de transport maritime offrant un service de transbordeurs régulier pour véhicules commerciaux entre la vallée du Bas-Fraser, à Vancouver, et l'île de Vancouver. Personne ne conteste que la SCIC n'a des activités que dans les limites de la Colombie-Britannique et de ses eaux territoriales, à travers le détroit de Georgia. Ses activités normales typiques consistent à offrir des services de transbordeurs entièrement dans les limites de la Colombie-Britannique. Par conséquent, la SCIC n'est pas en elle-même une entreprise fédérale principale (voir *Agence Maritime Inc.* v. *Conseil Canadien des Relations Ouvrières et al.*, [1969] R.C.S. 851; *British Columbia Ferry Corporation*, n° 79/77, 7 décembre 1977 (BCLRB); et *Harbour Ferries Ltd.*, n° C3/89, 9 janvier 1989 (BCIRC), dans lesquelles on a invariablement conclu qu'un service de transbordeurs fonctionnant dans les limites d'une province est une entreprise de transport intraprovinciale qui relève de la compétence provinciale).

(b) Activités exercées en commun en tant qu'exploitation unique

[47] Comme nous l'avons précisé, dans *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322, la Cour suprême du Canada a établi le critère qu'il faut appliquer pour déterminer si diverses activités constituent ensemble une entreprise fédérale unique. Dans cette affaire, il s'agissait de déterminer si la canalisation de transport principale de Westcoast, ses canalisations de collecte et ses usines de

together constituted a single federal work or undertaking. The proposed pipelines and processing plant facilities were to be located entirely within the province of British Columbia. As a general principle, the Supreme Court stated:

> In order for several operations to be considered a single federal undertaking for the purposes of s. 92(10)(a), they must be functionally integrated and subject to common management, control and direction. Professor Hogg states, at p. 22-10, that "[i]t is the degree to which the [various business] operations are integrated in a functional or business sense that will determine whether they constitute one undertaking or not". He adds, at p. 22-11, that the various operations will form a single undertaking if they are "actually operated in common as a single enterprise". In other words, common ownership must be coupled with functional integration and common management. A physical connection must be coupled with an operational connection. A close commercial relationship is insufficient. See *Central Western*, *supra*, at p. 1132.
>
> (page 359)

[48] The key elements for this particular test are that the two operations must be both functionally integrated and subject to common management and that one must assess the overall degree to which each of these elements is present. Some of the criteria relevant here are whether or not one aspect of a business is exclusively or primarily dedicated to the operation of the core federal undertaking, or whether the services provided by one is done so for the sole benefit of the core federal undertaking and its customers, or whether such services are generally available.

D - Seaspan

[49] With respect to Seaspan, it is evident and not denied that Seaspan does in fact own the SCIC and that there are both directors and officers in common, such that the two operations are under common ownership and control. This Board has found, however, that this factor alone is insufficient to establish indivisible common operations such as to characterize the two as a single federal undertaking and that the aspect of functional integration is of primary importance.

[50] The Board's decision in *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201, is particularly insightful in this regard as it also involves very similar operations performing similar

traitement, y compris les installations projetées, constituaient ensemble un ouvrage ou une entreprise fédérale unique. Les canalisations et les usines de transformation projetées devaient être entièrement situées dans les limites de la Colombie-Britannique. La Cour suprême a posé le principe général suivant:

> Pour être considérées comme une entreprise fédérale unique pour l'application de l'al. 92(10)a), les diverses activités visées doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et être assujetties à une gestion, à une direction et à un contrôle communs. Le professeur Hogg affirme, à la p. 22-10, que [TRADUCTION] «[c]'est la mesure dans laquelle les [diverses] activités sont intégrées sur le plan fonctionnel ou commercial qui détermine si elles forment ou non une seule et même entreprise». Il ajoute, à la p. 22-11, que les diverses activités formeront une entreprise unique si elles sont [TRADUCTION] «de fait, exercées en commun en tant qu'exploitation unique». Autrement dit, outre un propriétaire unique, il doit y avoir intégration fonctionnelle et gestion commune. Le lien physique doit être assorti d'un lien opérationnel. L'existence de rapports commerciaux étroits ne suffit pas. Voir *Central Western*, précité, à la p. 1132.
>
> (page 359)

[48] Les éléments clés de ce critère sont donc que les deux entreprises doivent être intégrées sur le plan fonctionnel et assujetties à une gestion commune, et qu'il faut déterminer globalement dans quelle mesure ces deux facteurs sont réunis. Certains des critères applicables en l'espèce reviennent à juger si un aspect d'une entreprise est exclusivement ou essentiellement consacré à l'exploitation de l'entreprise fédérale principale, ou si les services offerts par l'une le sont exclusivement à l'intention de l'entreprise fédérale principale et de ses clients, ou si ces services sont offerts à tout le monde.

D - Seaspan

[49] En ce qui concerne Seaspan, il est évident, et cela n'a pas été contesté, qu'elle est bel et bien propriétaire de la SCIC et que les deux entreprises ont des dirigeants et des membres de leur conseil en commun, à tel point que leur propriétaire et leur contrôle sont communs. Le Conseil a toutefois jugé que ce facteur ne suffit pas à lui seul pour établir que les activités sont communes et indivisibles au point de considérer les deux organisations comme une seule et même entreprise fédérale, et que l'aspect de l'intégration fonctionnelle est d'importance primordiale.

[50] La décision du Conseil dans *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201, est particulièrement révélatrice à cet égard, puisqu'elle porte elle aussi sur des entreprises très

activities in the shipping and navigation industry. In fact, Rivtow Marine Ltd. (Rivtow) is a competitor of Seaspan. In that case, the Board was dealing with a section 35 application and preliminarily with the constitutional jurisdiction of Tiger Tugz Inc. (Tiger Tugz), a tugboat service operating entirely within the province of British Columbia, specifically in the Vancouver Harbour. Its parent, Rivtow, was a recognized interprovincial tug and towing operation and core federal undertaking. The Board, after describing the constitutional tests, concluded on the facts that Tiger Tugz was not sufficiently functionally integrated into the operations of Rivtow to make it a single indivisible federal undertaking. The Board stated as follows:

> [27] In this respect, the Supreme Court of Canada in *Westcoast Energy*, *supra*, clearly indicated that, although relevant to the issue of whether various operations constitute a single integrated federal undertaking, the fact that two enterprises may have common ownership is not determinative:
>
> "... The fact that both operations are owned by the same entity is also insufficient. In *A.G.T.*, *supra*, Dickson C.J. stated at p. 263 that '[t]his Court has made it clear in this area of constitutional law that the reality of the situation is determinative, not the commercial costume worn by the entities involved" and, at p. 265, that "[o]wnership itself is not conclusive'. A single entity may own more than one undertaking. ...
>
> (page 359)"
>
> [28] Accordingly, it was essential to the finding of the Supreme Court that all of Westcoast's operations were both under common control, direction and management, and functionally integrated.
>
> [29] The application of these principles to Tiger Tugz satisfies us that constitutionally it operates as a separate enterprise. There is no functional integration of the operations of Tiger Tugz and Rivtow. Neither operation is dedicated to the other. Rivtow is not a client of Tiger Tugz, much less the primary client as in *Westcoast Energy*, *supra*. Therefore, they clearly do not constitute one single enterprise under federal jurisdiction.
>
> (pages 12; and 210-211)

[51] The facts upon which this conclusion was based were described as follows:

semblables ayant des activités comparables dans l'industrie du transport maritime et de la navigation. En fait, Rivtow Marine Ltd. (Rivtow) est une concurrente de Seaspan. Dans cette affaire, le Conseil tranchait une demande fondée sur l'article 35 et devait commencer par déterminer de quelle compétence constitutionnelle relevait Tiger Tugz Inc. (Tiger Tugz), un service de remorquage entièrement exploité dans les limites de la Colombie-Britannique, plus précisément dans le port de Vancouver. La société mère, Rivtow, était une entreprise fédérale principale reconnue de remorquage interprovincial. Après avoir décrit les critères constitutionnels pertinents, le Conseil a conclu en se basant sur les faits que Tiger Tugz n'était pas suffisamment intégrée sur le plan fonctionnel aux activités de Rivtow pour que les deux organisations puissent être considérées comme une seule et même entreprise fédérale indivisible. Le Conseil l'a exprimé en ces termes:

> [27] À cet égard, la Cour suprême du Canada a clairement énoncé dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité, que, bien que le fait que deux entreprises appartiennent à la même entité soit pertinent pour trancher la question de savoir si diverses activités constituent une entreprise fédérale intégrée unique, cela n'est toutefois pas concluant:
>
> «... Le fait que les deux exploitations appartiennent à la même entité est également insuffisant. Dans *A.G.T.*, précité, le juge en chef Dickson a déclaré, à la p. 263, que «[l]a Cour a clairement affirmé dans ce domaine du droit constitutionnel que ce sont les faits de l'espèce qui sont déterminants et non la structure commerciale que revêtent les entités visées» et, à la p. 265, que «[l]e fait d'être propriétaire n'est pas en soi décisif». Une seule entité peut posséder plus d'une entreprise...
>
> (page 359)»
>
> [28] En conséquence, il était essentiel à la conclusion de la Cour suprême que toutes les activités de Westcoast soient assujetties à une gestion, à une direction ou à un contrôle communs et intégrées sur le plan fonctionnel.
>
> [29] L'application de ces principes à Tiger Tugz nous convainc que, sur le plan constitutionnel, l'entreprise qu'elle exploite constitue une entreprise distincte. Il n'y a aucune intégration sur le plan fonctionnel des activités de Tiger Tugz et de Rivtow. Aucune des entreprises n'exerce d'activité opérationnelle pour l'autre. Rivtow n'est pas un client de Tiger Tugz et encore moins son client principal comme c'était le cas dans l'arrêt *Westcoast Energy*, précité. Par conséquent, elles ne forment manifestement pas une entreprise unique relevant de la compétence fédérale.
>
> (pages 12; et 210-211)

[51] Les faits sur lesquels cette conclusion était fondée ont été décrits par la Cour de la façon suivante:

[26] Although it is conceded that Rivtow and Tiger Tugz are under common ownership and under common control or direction, the evidence shows that they are functionally distinct. Tiger Tugz operations are in no way co-ordinated or integrated with those of Rivtow or of Westminster Tug. Customers request ship berthing services directly from Tiger Tugz, and the ships are dispatched by Tiger Tugz. Furthermore, Tiger Tugz does not provide any services for Rivtow, and apart from administrative support such as accounting and human resources services, nor does Rivtow perform any services for Tiger Tugz. The tugboats used by Tiger Tugz operate solely and exclusively to provide ship berthing services in the Port of Vancouver, and the bargaining unit employees of Tiger Tugz work solely and exclusively for Tiger Tugz. There is no interchange of employees or work between the companies.

(pages 11; and 210)

[52] In the instant matter, a review of the relevant facts demonstrates that, despite common ownership and control, there is insufficient evidence of functional integration between the SCIC and Seaspan. There is no evidence to suggest that the management of the SCIC is directed by Seaspan. There is a separate SCIC Board of Directors and the General Manager and COO is said by the employer to be the senior management executive at the SCIC. This individual is not a manager at Seaspan or otherwise directly involved with any Seaspan operations. The only "evidence" to the contrary in this respect is the organizational chart, which shows the General Manager and COO as reporting to Mr. Joseph Gosse, the Executive Vice-President and COO of the Washington Marine Group. Mr. Gosse is also the Executive Vice-President and COO of Seaspan. However, there is no evidence to indicate the nature of this reporting relationship or that there is any real managerial direction or influence exerted by Mr. Gosse.

[53] The organizational chart also appears to support the contention that the various departments are all under the management of the SCIC's managers and are not integrated into, or otherwise connected to, the management of Seaspan or its other entities. The allegation of the ILWU as to the hiring by the SCIC of former Seaspan Manager, Mr. Michael Fournier, does not, without more substantiation, provide evidence of managerial integration. There is no evidence that he is also still performing managerial functions for Seaspan.

[54] The SCIC has separate offices and terminals from all of the other Seaspan entities with a different address

[26] Bien qu'il soit admis que Rivtow et Tiger Tugz appartiennent à la même entité et qu'elles sont assujetties à une direction ou à un contrôle communs, les éléments de preuve montrent qu'il s'agit de deux entreprises distinctes sur le plan fonctionnel. Les activités de Tiger Tugz ne sont d'aucune manière coordonnées ou intégrées avec celles de Rivtow ou de Westminster Tug. Les clients font appel directement à Tiger Tugz pour les services d'amarrage, et les navires sont dépêchés par cette dernière. En outre, Tiger Tugz ne fournit aucun service à Rivtow et, exception faite des services de soutien administratif comme la comptabilité et les ressources humaines, Rivtow n'en fournit pas non plus à Tiger Tugz. Les remorqueurs utilisés par Tiger Tugz sont exploités uniquement et exclusivement pour offrir des services d'amarrage dans le port de Vancouver, et les employés de l'unité de négociation à Tiger Tugz travaillent uniquement et exclusivement pour cette dernière. Il n'y a aucun échange d'employés ou de travail entre les compagnies.

(pages 11; et 210)

[52] En l'espèce, l'analyse des faits pertinents montre que, même si la propriété et le contrôle sont communs, il n'y a pas suffisamment de preuves d'intégration fonctionnelle entre la SCIC et Seaspan. Rien dans la preuve ne laisse entendre que Seaspan contrôle la direction de la SCIC. Le conseil d'administration de la SCIC est distinct de celui de Seaspan, et l'employeur maintient que son directeur général et chef de l'exploitation est son cadre de direction le plus important. Or, ce n'est pas un gestionnaire de Seaspan, et il ne participe directement d'aucune autre façon aux activités de Seaspan. La seule «preuve» du contraire à cet égard est l'organigramme, où l'on voit que le directeur général et chef de l'exploitation rend compte à M. Joseph Gosse, vice-président exécutif et chef de l'exploitation du Washington Marine Group. M. Gosse est aussi vice-président exécutif et chef de l'exploitation de Seaspan. Néanmoins, rien dans la preuve n'établit la nature de ce rapport hiérarchique ou ne montre que M. Gosse exerce une autorité ou une influence réelles sur le plan de la direction.

[53] L'organigramme semble aussi étayer l'argument que les divers services sont tous gérés par les cadres de la SCIC et ne sont ni intégrés, ni autrement reliés à la direction de Seaspan ou de ses autres entreprises. L'allégation de l'ILWU quant à l'embauche par la SCIC d'un ancien cadre de Seaspan, M. Michael Fournier, ne constitue pas une preuve d'intégration de la direction, à moins qu'elle puisse être corroborée. Rien dans la preuve ne montre non plus que M. Fournier remplit encore des fonctions de direction pour Seaspan.

[54] La SCIC a des locaux et des ports distincts des installations de toutes les autres entreprises Seaspan,

and also maintains a separate Website. It advertises itself separately as offering ferry services distinct from those of towing, barging and ship docking. The Website of Seaspan does not even include the SCIC in what it refers to as the Seaspan family of companies, although it is mentioned in the Washington Marine Group Website.

[55] Further, there is no evidence in the file to contradict the submissions of the SCIC that there is no interchange of services, work or employees. It is clear that the operations of the SCIC are strictly ferrying services across to Vancouver Island, while those of Seaspan and the towboat division entities focus on towing, barging and ship docking services along the coast from Alaska to Mexico. Those services constitute different functions, which require different equipment and different types of vessels, many of which are specifically related to transportation of forestry and related products. While there is little evidence concerning the SCIC's customers, it would appear that the two operations offer very different services to different types of customers. This would certainly be true of the tugboat services. The only interaction regarding equipment is the trip chartering of three vessels by the SCIC from Seaspan, the only terms of which the Board is aware are that Seaspan provides its own crew and vessel maintenance. There is accordingly no interchange of employees or supervision of one's employees by the other.

[56] The SCIC has its own traffic, sales and dispatch operations. There was no evidence to suggest that Seaspan had any influence or control over the nature of the freight to be carried or the dispatching or scheduling of the ferry service. The SCIC has its own accounting department with the only common functions being payroll services for salaried employees and insurance administration, the types of functions that are often provided by parent companies to their subsidiaries for efficiency and that, generally do not, without more, indicate overall functional integration.

avec une adresse différente et un site Web distinct. Elle fait sa publicité séparément, en déclarant offrir des services de transbordeurs distincts des services de remorquage, de transport par barge et d'amarrage de navires de ces entreprises. Le site Web de Seaspan ne mentionne même pas la SCIC dans ce qu'il appelle la famille d'entreprises Seaspan, bien que la SCIC soit mentionnée sur le site Web du Washington Marine Group.

[55] Qui plus est, rien dans la preuve au dossier ne contredit les arguments de la SCIC qu'il n'y a aucun échange de services, de tâches ni d'employés. Il est clair que les activités de la SCIC se limitent strictement aux services de transbordeurs entre la partie continentale de la province et l'île de Vancouver, tandis que celles de Seaspan et des entreprises de la division des remorqueurs sont axées sur des services de remorquage, de transport par barge et d'amarrage de navires le long de la côte du Pacifique, de l'Alaska jusqu'au Mexique. Ces services constituent des fonctions différentes qui exigent un matériel différent et différents types de navires dont beaucoup sont spécialement conçus pour le transport des produits forestiers et de produits connexes. Même si la preuve est mince quant à la clientèle de la SCIC, il semblerait que les deux genres d'exploitations offrent des services très différents à différents types de clients. Ce serait certainement le cas des services de remorqueurs. La seule interaction en matière d'équipement est l'affrètement au voyage de trois navires de Seaspan par la SCIC, mais les seules modalités de cet affrètement que le Conseil connaisse sont que Seaspan fournit ses propres équipages et assure l'entretien des navires. Il n'y a par conséquent aucun échange d'employés ni aucune supervision des employés d'une des entreprises par l'autre.

[56] La SCIC a ses propres activités de transport, de vente et de répartition. Rien dans la preuve ne laisse entendre que Seaspan ait la moindre influence ou exerce le moindre contrôle sur la nature des marchandises à transporter ou encore sur la répartition ou l'établissement de l'horaire du service de transbordeurs. La SCIC a son propre service de comptabilité, et les seules fonctions communes sont les services de paye des salariés ainsi que l'administration de l'assurance, des types de fonctions souvent offertes par les sociétés mères à leurs filiales par souci d'efficience, ce qui ne témoigne généralement pas d'une intégration fonctionnelle globale, à moins qu'il ne s'y ajoute d'autres services communs.

[57] It is important to note that the collective bargaining negotiations are very separate and have historically been conducted between the particular union, the ILWU or the SIU, and a Council of Marine Carriers, respecting the towboat operations. The Council for the ILWU includes Seaspan (and Rivtow, among others) and for the SIU it includes the other Seaspan entities: Kingcome, Seaforth and Cates (and Rivtow, among others). The SCIC is not involved in any of these collective bargaining regimes.

[58] By way of contrast, cases in which the Board has found sufficient evidence of functional integration are *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50; and *Island Telecom Inc. et al.*, [2000] CIRB no. 59. In *Day & Ross Nfld. Limited*, *supra*, the Board determined that Day & Ross Nfld. Limited formed a single indivisible undertaking with its parent company, Day & Ross Inc., a national courier service operating in all provinces in Canada except Newfoundland. Day & Ross Nfld. Limited was essentially a division of Day & Ross Inc. that operated a pick-up and delivery business exclusively on the island of Newfoundland. In coming to its conclusion, the Board highlighted the close relationship between the two companies.

[59] It found on the evidence that the President of Day & Ross Nfld. Limited reported directly to the President of Day & Ross Inc., the two of whom communicated on a regular basis about all aspects of the Newfoundland business. The President of the parent company was also one of the founding directors of the Newfoundland company and while it had a separate Board of Directors, the evidence disclosed that it never met. Day & Ross Nfld. Limited had a capital expenditure limit above which authorization from the parent company was required. It also required approval to downsize managerial staff. Many various services such as accounting, payroll, data processing, management consulting, human resources consulting and others were provided by the parent company for which a service fee was paid. The two companies were completely linked by computer system as well as an integrated tracking system for the freight. The evidence of functional

[57] Il est important de souligner que les négociations collectives des deux entreprises sont tout à fait distinctes et qu'elles ont traditionnellement été menées entre le syndicat concerné, l'ILWU ou le SIMC et un regroupement de transporteurs maritimes (Council of Marine Carriers), dans le cas des activités de remorquage. En ce qui concerne l'ILWU, ce regroupement comprend notamment Seaspan (et Rivtow par exemple), tandis que, dans le cas du SIMC, il englobe les autres entreprises Seaspan, c'est-à-dire Kingcome, Seaforth et Cates (de même que Rivtow, notamment). La SCIC ne participe à aucun de ces régimes de négociation collective.

[58] Par contre, le Conseil a trouvé suffisamment de preuves d'intégration fonctionnelle dans *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50; ainsi que dans *Island Telecom Inc. et autre*, [2000] CCRI n° 59. Dans *Day & Ross Nfld. Limited*, précitée, le Conseil a déterminé que cette société constituait une entreprise unique et indivisible avec sa société mère Day & Ross Inc., un service national de messageries ayant des activités dans toutes les provinces du Canada sauf Terre-Neuve. Day & Ross Nfld. Limited était essentiellement une division de Day & Ross Inc. exploitant une entreprise de collecte et de livraison seulement dans l'île de Terre-Neuve. Le Conseil a souligné l'étroite relation entre les deux entreprises en arrivant à sa conclusion.

[59] Le Conseil a jugé que la preuve avait montré que le président de Day & Ross Nfld. Limited relevait directement du président de Day & Ross Inc. et que les deux communiquaient régulièrement sur tous les aspects des activités de l'entreprise à Terre-Neuve. Le président de la société mère était aussi un des dirigeants fondateurs de cette entreprise et, même si l'entreprise terre-neuvienne avait un conseil d'administration distinct, la preuve a révélé qu'il ne se réunissait jamais. Day & Ross Nfld. Limited avait un plafond de dépenses en capital au-delà duquel elle était tenue d'obtenir l'autorisation de la société mère. Il lui fallait aussi une autorisation pour effectuer des compressions de son personnel de gestion. En outre, la société mère offrait contre honoraires de nombreux services comme les services de comptabilité, les services de paie, le traitement des données, les services de consultation de la direction et ceux des ressources humaines, de même

integration was thus substantial in virtually all respects. The Board concluded as follows:

> [50] In view of all the foregoing facts, the Board finds that there is a significant degree of common management, control and direction and of functional and operational integration between the employer and Day & Ross Inc. The president of Day & Ross Nfld. Limited reports to the president of Day & Ross Inc., and Day & Ross Nfld. Limited is subject to Day & Ross Inc.'s control. In fact, the parent company, Day & Ross Inc., exercises control and direction over virtually every aspect of the employer's activities as evidenced by its control and direction over Day & Ross Nfld. Limited's funds, expenditures, services, contracts, forms, policies, procedures, training and so on. In addition, both companies operate in a coordinated and integrated manner, providing transportation services to customers across the country. ...
>
> (*Day & Ross Nfld. Limited*, *supra*, pages 18; and 65)

[60] In that matter, the Board specifically contrasted the employer's original submissions to that which was ultimately determined on the evidence. A good example is the submission that the employer had an independent Board of Directors. However, the evidence then disclosed that in fact it never met. Accordingly, this illustrates the importance of ensuring that the Board has the full picture that reflects the reality of the business functions as opposed to a mere superficial description.

[61] In *Island Telecom Inc. et al.*, *supra*, the Board held that an Internet service provider (ISP) was a federal work, undertaking or business. An ISP was described in the decision as a "gatekeeper" to the Internet, as the only means by which general users can gain access. The Board found that the function performed by the ISP was essential to allow access to an international network, and that this function was sufficient to draw Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS) into the federal sphere. The evidence found in *Island Telecom Inc. et al.*, *supra*, upon which the Board relied to find that ITAS was operated in common with Island Telecom Inc. (Island Tel), was substantial. The Board found that although ITAS was incorporated as a separate company, ITAS and its service of providing internet access to its customers was an important part of the strategic planning of Island Tel. Moreover, the founding directors of ITAS were also managers of Island Tel and

que divers autres services. Les deux entreprises étaient entièrement reliées par un réseau informatique et avaient un système de repérage intégré pour le suivi des marchandises. Les preuves d'intégration fonctionnelle étaient donc solides à pratiquement tous les égards, de sorte que le Conseil a conclu ce qui suit:

> [50] Compte tenu de tous les faits ci-dessus, le Conseil conclut qu'il existe un degré important de gestion, de direction et de contrôle communs, ainsi que d'intégration opérationnelle et fonctionnelle entre l'employeur et Day & Ross Inc. Le président de Day & Ross Nfld. Limited relève du président de Day & Ross Inc., et Day & Ross Nfld. Limited est assujettie au contrôle de Day & Ross Inc. En fait, la société mère, Day & Ross Inc., contrôle et dirige presque tous les aspects des activités de l'employeur comme le démontrent son contrôle et sa direction des fonds, des dépenses, des services, des contrats, des formulaires, des politiques, des procédures, de la formation, pour ne nommer que ceux-là, de Day & Ross Nfld. Limited. De plus, les deux entreprises fonctionnent de façon coordonnée et intégrée, offrant des services de transport à des clients partout au Canada ...
>
> (*Day & Ross Nfld. Limited*, précitée, pages 18; et 65)

[60] Bref, dans cette affaire, le Conseil avait fait expressément ressortir les grandes différences entre les arguments originaux de l'employeur et ce qui avait fini par être conclu d'après la preuve. Par exemple, l'argument de l'employeur était qu'il y avait un conseil d'administration indépendant, tandis que la preuve a révélé que, de fait, ce conseil ne s'était jamais réuni. Cela montre bien l'importance de faire en sorte que le Conseil ait tous les renseignements nécessaires afin de pouvoir brosser un tableau reflétant la réalité des fonctions opérationnelles, plutôt qu'une simple description superficielle.

[61] Dans *Island Telecom Inc. et autre*, précitée, le Conseil a statué qu'un fournisseur d'accès Internet (FAI) était une entreprise fédérale. Dans la décision, un FAI était décrit comme un «contrôleur d'accès» Internet, puisque c'était le seul moyen pour les utilisateurs généraux d'avoir accès à Internet. Le Conseil a conclu que la fonction exécutée par le FAI était essentielle pour permettre l'accès à un réseau international et qu'elle était suffisamment importante pour faire d'Island Tel Advanced Solutions Inc. (ITAS) une entreprise de compétence fédérale. La preuve avancée dans *Island Telecom Inc. et autre*, précitée, sur laquelle le Conseil s'était fondé pour conclure qu'ITAS était exploitée en commun avec Island Telecom Inc. (Island Tel) était importante. Le Conseil a établi que, même si ITAS était constituée en société distincte, c'était une entité dont le service consistait à offrir un accès à Internet à sa clientèle et qui représentait une

retained both positions concurrently. ITAS was a wholly owned subsidiary of Island Tel and its Board of Directors was primarily, if not exclusively, made up of senior managers of Island Tel. There was a direct reporting structure such that there was no real managerial or functional distinction between ITAS and Island Tel. ITAS was considered to be part of the overall operations of Island Tel and treated as one of several divisions in determining the performance of the operations as a whole. In that case, it was clear to the Board that ITAS was clearly and deliberately operated in common with Island Tel and that there was no doubt as to the functional integration of the two operations.

[62] Another interesting example, although again in a different industry, is the Board's decision in *City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited*, [1999] CIRB no. 22; and 53 CLRBR (2d) 161. In that case, the Board was seized with the task of determining the constitutional jurisdiction of CityInteractive, a division of CHUM Ltd., which was involved in the design and production of interactive marketing materials such as Websites for the CHUM television stations and provided interactive services such as on-line chat services and Web casting. After reviewing and applying the various constitutional tests, the Board found that CityInteractive was under federal jurisdiction as it was part and parcel of CHUM Ltd. and its federal broadcasting operations. It found that CityInteractive was "the interactive arm of the television broadcasting operation" such that they were conceptually, functionally, operationally and physically integrated. (It also noted in obiter that it also believed CityInteractive to be federal in its own right as it found Web casting to constitute a form of broadcasting.)

[63] In its discussion of the application of the constitutional test, the Board compared the circumstances of another decision, which analysis is of interest. It stated as follows:

> [114] ... The assertion was that the broadcasting undertaking could be segmented into provincial components on the basis

importante partie de la planification stratégique d'Island Tel. En outre, les dirigeants fondateurs d'ITAS étaient aussi des cadres d'Island Tel et cumulaient les deux fonctions. ITAS était une filiale en propriété exclusive d'Island Tel, et son conseil d'administration était formé principalement sinon exclusivement de cadres supérieurs de cette dernière entreprise. Il y avait aussi une structure hiérarchique directe telle qu'aucune distinction réelle en matière de direction ou de fonctionnement ne subsistait entre ITAS et Island Tel. ITAS était considérée comme faisant partie intégrante des activités globales d'Island Tel et traitée comme une des divisions de la société mère pour la détermination du rendement des activités dans leur ensemble. Dans cette affaire, il était évident pour le Conseil qu'ITAS était exploitée en commun avec Island Tel, et ce à dessein, de sorte qu'il n'y avait aucun doute quant à l'intégration fonctionnelle des deux entreprises.

[62] La décision que le Conseil a rendue dans *City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, division de CHUM Limited*, [1999] CCRI n° 22; et 53 CLRBR (2d) 161 est un autre exemple intéressant, quoique lui aussi dans un autre secteur d'activité que celui qui nous intéresse. Dans cette affaire, le Conseil a dû déterminer de quelle compétence constitutionnelle relevait CityInteractive, une division de CHUM Ltd. qui s'occupait de conception et de production de matériel de marketing interactif, notamment des sites Web pour les stations de télévision CHUM, et offrait des services interactifs comme des services de clavardage en direct et de diffusion sur le Web. Après avoir passé en revue et appliqué les différents critères constitutionnels, le Conseil a conclu que CityInteractive relevait de la compétence fédérale puisqu'elle faisait partie intégrante de CHUM Ltd. et de ses activités fédérales de radiodiffusion. Il a déterminé que CityInteractive était «la branche interactive des activités de télédiffusion» au point que les deux entreprises étaient intégrées des points de vue conceptuel, fonctionnel, opérationnel et physique. (Il avait de plus souligné en passant qu'il considérait aussi CityInteractive comme une entreprise fédérale en elle-même, puisqu'il estimait que la diffusion sur le Web était une forme de radiodiffusion.)

[63] Dans son analyse de l'application du critère constitutionnel, le Conseil a comparé la situation avec celle qui prévalait dans d'autres décisions, et c'est une analyse intéressante. Il a déclaré ceci:

> [114] ... [Un argument voulant que] l'entreprise de radiodiffusion pouvait être divisée en composantes provinciales

that certain activities, which were not *per se* essential to broadcasting, were being carried on as separate businesses, severable from the core broadcasting undertaking.

[115] When the non-essential activities were carried on by a separate company, the Board generally found the separate operation to be outside federal jurisdiction. For example, in *White Iron Film and Video Productions, a division of CFCN Productions Limited* (1991), 83 di 205; and 15 CLRBR (2d) 93 (CLRB no. 844) [*CFCN Television*], CFCN-TV, a broadcaster, had created a separate business entity, White Iron Film and Video Productions (White Iron), to make film and video programs that were not intended for broadcast. The television station maintained its own production department separate from White Iron. The Board held that White Iron was provincial because the constitutional facts failed to show a sufficient degree of operational and functional integration between the two operations to support a finding that White Iron was a part of CFCN-TV's core federal undertaking. CFCN-TV did not depend in any way on White Iron's service and would not have been disadvantaged vis-à-vis its broadcasting capability if White Iron had ceased its operations.

[116] What distinguishes *CFCN Television*, *supra*, from the instant case is that, unlike CityInteractive, White Iron was a separate company whose production work was not primarily dedicated to the broadcast operations of the core undertaking. Moreover, unlike CityInteractive, White Iron provided no services to the television operation. The Board observed in that case:

"Here, in our respectful opinion, the necessary degree of operational and functional integration is not present. Nothing flows from White Iron to CFCN-TV of an operational or functional nature. White Iron provides no services to CFCN-TV. Some productions of White Iron may be aired on television by CFCN-TV or by other television networks but this does not make White Iron federal. ...

(pages 214; and 101)"

[117] On the other hand, in cases involving production operations where there was no distinguishable production undertaking, the Board found that these activities came under federal jurisdiction as integral and non-severable parts of the core broadcasting undertaking. This was the whole thrust of *Shamrock Television*, *supra*, where an allegedly segregated production division was found to be an integral part of a broadcasting undertaking, along with departments involved in the sale of air time and office administration. The Board held that these activities, secondary to the operation of a core broadcasting undertaking, were sufficiently integrated with the federal undertaking to become subject to the provisions of the *Code*. The Board looked at the activities in question (image creative services, sale of air time and office administration of a television station), considered the degree of functional and operational integration (no separate lease, common telephone system, similar employment terms, similar invoicing, etc.), and concluded that the illusion of a separate operation was not one of substance and that the reality was that this operation was a

du fait que certaines activités, qui n'étaient pas en soi essentielles à la radiodiffusion, étaient exercées en tant qu'entreprises distinctes, dissociables de l'entreprise principale de radiodiffusion.

[115] Lorsque les activités non essentielles étaient exercées par une entreprise distincte, le Conseil a conclu, en règle générale, que l'activité distincte n'était pas du ressort du fédéral. Par exemple, dans l'affaire *White Iron Film and Video Productions, une division de CFCN Productions Limited* (1991), 83 di 205; et 15 CLRBR (2d) 93 (CCRT nº 844) [*CFCN Television*], CFCN-TV, un radiodiffuseur, avait créé une entité commerciale distincte, White Iron Film and Video Productions (White Iron), pour réaliser des films et des émissions vidéo qui ne devaient pas être diffusés. La station de télévision maintenait son propre service de production indépendamment de White Iron. Le Conseil a conclu que White Iron était une entreprise provinciale parce que les faits constitutionnels n'avaient pas permis de démontrer qu'il y avait un degré suffisant d'intégration opérationnelle et fonctionnelle entre les deux activités pour étayer la conclusion selon laquelle White Iron faisait partie de l'entreprise fédérale principale de CFCN-TV. Cette dernière ne dépendait d'aucune façon des services de White Iron et elle n'aurait pas été défavorisée sur le plan de la radiodiffusion si White Iron avait cessé ses activités

[116] Ce qui distingue l'affaire *CFCN Television*, précitée, de l'espèce est le fait que, contrairement à CityInteractive, White Iron était une compagnie distincte dont le travail de production n'était pas affecté principalement aux activités de radiodiffusion de l'entreprise principale. En outre, contrairement, à CityInteractive, White Iron ne fournissait aucun service à la station de télévision. Le Conseil a fait remarquer ce qui suit dans cette affaire:

«En l'espèce, nous sommes d'avis que le degré nécessaire d'intégration opérationnelle et fonctionnelle n'est pas présent. Il n'existe aucun lien de nature opérationnelle ou fonctionnelle entre White Iron et CFCN-TV. White Iron ne fournit aucun service à CFCN-TV. Certaines productions de White Iron peuvent être télédiffusées par CFCN-TV ou d'autres réseaux de télévision, mais cela ne fait pas de White Iron une entreprise fédérale...

(pages 214; et 101)»

[117] Par ailleurs, dans des affaires concernant des activités de production où il n'existait pas d'entreprise de production distincte, le Conseil a conclu que ces activités relevaient de la compétence fédérale à titre de parties intégrantes et indissociables de l'entreprise fédérale principale. Tel fut le fondement essentiel de la décision dans l'affaire *Shamrock Television*, précitée, où une division de production censément distincte a été considérée comme une partie intégrante d'une entreprise de radiodiffusion au même titre que les services s'occupant de la vente de temps d'antenne et de l'administration des bureaux. Le Conseil a statué que ces activités - secondaires à l'exploitation d'une entreprise fédérale principale - étaient suffisamment intégrées à celle-ci pour être assujetties aux dispositions du *Code*. Il a examiné les activités en question (des services de création, de vente de temps d'antenne et d'administration d'une station de télévision) en tenant compte du degré d'intégration fonctionnelle et opérationnelle (aucun bail distinct, un système téléphonique commun, des conditions d'emploi semblables, une facturation

non-severable part of the broadcasting whole. With respect to the Image Creative Services department (ICS), which carried on production work for Shamrock, the Board observed that ICS was simply a label for a team of employees who did some particular work, and that, while Shamrock could live and operate without this group, it was clear that it was functionally dependent on it in the day-to-day task of creating material for television transmission and was dependent to a considerable degree upon the skills of individuals in the ICS group operating the specialized equipment assigned to ICS.

(*City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited*, *supra*, pages 44-46; and 197-198)

[64] It appears on the evidence presently before the Board that the circumstances in the instant case more closely resemble those that have been found to operate independently. There is no substantive evidence to suggest that Seaspan or the SCIC are dependent upon each other or that either is exclusively, or even primarily, dedicated to servicing the other. It could not be said here that the SCIC and Seaspan or any of its entities are "conceptually, functionally, operationally and physically integrated" as were CityInteractive and CHUM. Presently, there is insufficient evidence to support a finding of functional integration between the operations of the SCIC and Seaspan to bring the SCIC into the federal sphere. While it is true that they both offer marine transportation services, the fact that the SCIC's ferry service operates separately from Seaspan's tug and barge towing operations leads the Board to conclude that the SCIC cannot be characterized as operating in common with a core federal undertaking.

E - The CP Rail

[65] The SCIC is owned by Seaspan. However, it is the former Coastal Marine Operations Division of the CP Rail. The SCIC was purchased from the CP Rail on November 17, 1998. Prior to the purchase by the SCIC, the Coastal Marine Operations Division of the CP Rail was a part of the interprovincial transportation business carried on by the CP Rail, which is governed by federal legislation. As part of the CP Rail's operation, the Coastal Marine Operations Division was federally regulated. The current status of rail traffic carried by the SCIC is approximately 1,600 railcars per year. This

analogue, ainsi de suite) et a conclu que l'apparence d'une activité distincte n'était pas fondée et que la réalité était plutôt que cette activité constituait une partie indissociable de l'ensemble de l'entreprise de radiodiffusion. En ce qui concerne le service de création qui accomplissait le travail de production pour Shamrock, le Conseil a fait remarquer que c'était tout simplement une étiquette identifiant un groupe d'employés qui effectuait un travail particulier et que, même si Shamrock pouvait exister et fonctionner sans ce groupe, il était évident que l'entreprise avait fonctionnellement besoin du service pour la création quotidienne de matériel à télédiffuser et qu'elle misait dans une large mesure sur les compétences des membres du groupe qui maniaient le matériel spécialisé leur étant assigné.

(*City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited*, précitée, pages 44-46; et 197-198)

[64] La preuve dont le Conseil est saisi semble donc révéler que les circonstances de l'espèce sont plutôt similaires à celles des situations dans le cadre desquelles on a conclu que les entreprises fonctionnaient de façon indépendante. Il n'y a aucune preuve importante que Seaspan ou la SCIC dépendent l'une de l'autre, ni que l'une ou l'autre se consacre exclusivement ou même principalement à servir l'autre. On ne pourrait affirmer ici que la SCIC et Seaspan ou n'importe quelle de ces entreprises sont «intégrées des points de vues conceptuel, fonctionnel, opérationnel et physique», comme l'étaient CityInteractive et CHUM. Pour le moment, la preuve est insuffisante pour justifier la conclusion qu'il y a intégration fonctionnelle des activités de la SCIC et de Seaspan qui ferait relever la SCIC de la compétence fédérale. Même s'il est vrai que les deux entreprises offrent des services de transport maritime, le fait que le service de transbordeurs de la SCIC est exploité indépendamment des remorqueurs et du service de remorquage de barges de Seaspan amène le Conseil à conclure que la SCIC ne peut pas être considérée comme exploitée en commun avec une entreprise fédérale principale.

E - Le CP Rail

[65] La SCIC appartient à Seaspan, mais elle est en fait l'ancienne Division des opérations maritimes côtières de CP Rail. Elle a été achetée au CP Rail le 17 novembre 1998. Avant cet achat, la Division des opérations maritimes côtières du CP Rail faisait partie intégrante de l'entreprise de transport interprovincial du CP Rail, qui est assujettie à la législation fédérale. En tant que partie intégrante de cette exploitation, la Division des opérations maritimes côtières était donc de compétence fédérale. À l'heure actuelle, le trafic ferroviaire de la SCIC est d'environ 1 600 wagons par

represents less than one percent of the total volume of traffic carried by the SCIC in its operations.

[66] The Board underlines the fact that in August 2000, it found the SCIC to be the successor employer to the CP Rail following the 1999 sale and accordingly issued the corresponding federal certifications, **the whole after being advised by the SCIC that it was not opposing the application**. Presently, the SCIC continues to transport railcars on behalf of the CP Rail.

[67] It must also be noted that it was after it had received copy of the ILWU's November 16, 2001 section 35 application in the present matter that the SCIC responded to the ILWU's application, on December 7, 2001, claiming that it is an intraprovincial shipping company, as well as by filing a section 18 application requesting the Board to rescind the bargaining certificates it had issued in August 2000. The Board has heard **no evidence** to show in what way the situation has changed since August 2000 to warrant a finding that the SCIC is no longer operating under federal jurisdiction. The burden of proof on this vital question rested with the applicant, the SCIC. The Board considers that it has not met the test and finds that it continues to operate under federal jurisdiction.

[68] In the light of the above findings, the following question remains:

- Should the Board review the structure of the bargaining units for the unlicenced personnel employed by Seaspan?

[69] The evidence shows there is an overlap of work between the SIU and the ILWU crews in Seaspan's areas of operation - Vancouver Harbour, Fraser River and Roberts Banks - and, at times, that both the SIU's and the ILWU's members work on the same vessel. As well, the ILWU vessels have lost historical work to those crewed by the SIU's members. It is also evident that Seaspan changed its dispatch practice of assigning spare boats from the Cates (SIU) fleet to enable an ILWU crew to complete its shift when the latter's vessel went into repairs. Since September 2001 when the SIU objected to the ILWU's members crewing SIU vessels, Seaspan sends the ILWU's members home whenever their vessels break down and replaces them with a SIU-crewed vessel to complete the work. This change is clearly a source of considerable discontent for the ILWU's members. In short, both unions' members have

année, ce qui représente moins de 1 % de son volume total.

[66] Le Conseil tient à souligner qu'en août 2000, il avait conclu que la SCIC était l'employeur successeur du CP Rail après la vente de 1999 et avait donc accordé les accréditations fédérales correspondantes, **le tout après avoir été informé par la SCIC qu'elle ne s'opposait pas à la demande**. Aujourd'hui, la SCIC continue à transporter des wagons pour le CP Rail.

[67] Il convient aussi de souligner que c'est après avoir reçu copie de la demande fondée sur l'article 35 que l'ILWU avait déposée le 16 novembre 2001 en l'espèce que la SCIC a répondu à cette demande, le 7 décembre 2001, en déclarant être une entreprise de transport maritime intraprovincial et en déposant une demande fondée sur l'article 18 pour que le Conseil annule les certificats d'accréditation qu'il avait délivrés en août 2000. Le Conseil n'a entendu **aucune preuve** visant à montrer comment la situation a changé depuis août 2000 et justifie maintenant la conclusion que la SCIC n'est plus une entreprise qui relève de la compétence fédérale. Le fardeau de la preuve sur cette question cruciale incombait à la requérante, la SCIC. Le Conseil est d'avis qu'elle ne s'en est pas acquittée et conclut donc que la SCIC relève toujours de la compétence fédérale.

[68] Compte tenu de ces conclusions, la question suivante reste à trancher:

- Le Conseil devrait-il revoir la structure des unités de négociation du personnel non breveté de Seaspan?

[69] La preuve révèle qu'il existe des recoupements entre les tâches des équipages représentés par le SIMC et ceux représentés par l'ILWU là où Seaspan a des activités, c'est-à-dire dans le port de Vancouver, le Fraser et à Roberts Bank, et qu'il arrive parfois que des membres du SIMC et des membres de l'ILWU travaillent à bord du même navire. De plus, les navires dont l'équipage est représenté par l'ILWU ont perdu des tâches qu'ils accomplissaient traditionnellement. Celles-ci ont été attribuées à des navires dont les équipages sont représentés par le SIMC. Il est évident aussi que Seaspan a changé sa pratique de répartition consistant à déployer des navires de réserve de la flotte de Cates (SIMC) pour que des équipages comprenant des membres de l'ILWU puissent terminer leur quart quand le navire de cette dernière était en réparation. Depuis septembre 2001, quand le SIMC s'est opposé à

encountered disruption to their traditional assignment of work and vessels, as well as their lay days and pay.

[70] Despite these facts, the Board is not convinced there is justification for it interfering with the employees' freely chosen bargaining agents by restructuring the existing bargaining units. Here there are two bargaining agents, both of whom have a longstanding, historical bargaining relationship on behalf of their respective members. This is a situation where the consolidation of the two unlicenced bargaining units would clearly result in the loss of representation rights for one of the existing unions.

[71] The Board is persuaded by the arguments put forward by counsel for Seaspan. Counsel reminds the Board that Seaspan inherited the existing bargaining structure with two different bargaining agents for its unlicenced personnel when it acquired Seaforth, Kingcome and Cates in 1999. Seaspan is prepared to live with that structure, although it recognizes the need to operate in a manner that balances the interests of both unions. Seaspan enjoys stable labour relations and is concerned a representation contest between the unions necessitated by restructuring could undermine the industry-wide bargaining process.

[72] As stated above, all of Seaspan's towboat companies engage in voluntary industry-wide collective bargaining with the Council of Marine Carriers acting as the voluntary employer representative for various employers in the towboat industry. Both the SIU and the ILWU bargain jointly with the Council of Marine Carriers respecting the unlicenced personnel and have done so for many years.

[73] This system has provided harmonious results since the 1970's. There has been no evidence presented that would convince the Board that the ILWU's bargaining

ce que des membres de l'ILWU servent à bord des navires dont il représente les équipages, Seaspan renvoie les membres de l'ILWU chez eux chaque fois que le navire à bord duquel ils servent est en panne et les remplace par un navire dont l'équipage est membre du SIMC pour terminer le travail. Ce changement a de toute évidence causé beaucoup de mécontentement chez les membres de l'ILWU. Bref, les membres des deux syndicats ont subi des perturbations de la répartition traditionnelle de leurs tâches et de leurs navires, de même que de leurs jours de congé et de leur rémunération.

[70] Néanmoins, le Conseil n'est pas convaincu qu'il soit justifié de s'immiscer dans le libre choix de leurs agents négociateurs par les employés en restructurant les unités de négociation existantes. Il y a ici deux agents négociateurs qui ont tous les deux une relation de négociation historique de longue date au nom de leurs membres respectifs. C'est une situation où le fusionnement des deux unités de négociation représentant le personnel non breveté entraînerait de toute évidence une perte de droits de représentation pour un des deux syndicats.

[71] Le Conseil a été convaincu par les arguments du procureur de Seaspan, qui lui a rappelé que l'entreprise avait hérité de la structure de négociation existante, avec deux agents négociateurs différents pour son personnel non breveté, quand elle a fait l'acquisition de Seaforth, Kingcome et Cates, en 1999. Seaspan est prête à s'accommoder de cette structure, bien qu'elle reconnaisse la nécessité de fonctionner d'une façon qui concilie les intérêts des deux syndicats. Elle bénéficie de la stabilité de ses relations industrielles et craint que la campagne de syndicalisation dans laquelle les syndicats s'opposeraient si les unités de négociation devaient être restructurées ne mine le processus de négociation sectorielle.

[72] Comme nous l'avons précisé, toutes les entreprises de remorquage de Seaspan participent de plein gré à des négociations collectives sectorielles dans lesquelles le Council of Marine Carriers représente les employeurs qui le veulent bien, c'est-à-dire divers employeurs de l'industrie du remorquage. Tant le SIMC que l'ILWU négocient conjointement avec le Council of Marine Carriers au nom du personnel non breveté, et ce, depuis de nombreuses années.

[73] Ce système a eu des résultats harmonieux depuis les années 1970. Rien dans la preuve avancée ne convainc le Conseil que les droits de négociation ou les

or bargained rights are in any way being eroded, avoided or otherwise threatened by the relationship between Seaforth, Kingcome and Cates and the SIU and the manner in which they each operate. Nor is the Board convinced on the evidence that varying the Seaspan bargaining unit would otherwise promote harmonious labour relations in the circumstances.

[74] While there are signs that serious labour relations problems could develop if the parties were unable to reach a consensus that balances the interests of both bargaining units, the Board is not convinced the existing bargaining units are no longer appropriate.

[75] For all the above reasons, the Board:

1. declares Seaspan, Seaforth, Kingcome and Cates to be a single employer;

2. dismisses the ILWU's application under section 18.1 to review the structure of the Seaspan bargaining units;

3. dismisses the SCIC's section 18 application.

[76] This is a unanimous decision of the Board.

droits négociés de l'ILWU sont minés, contournés ou autrement menacés d'une façon quelconque par la relation entre Seaforth, Kingcome et Cates, d'une part, et le SIMC, d'autre part, pas plus d'ailleurs que par leur mode de fonctionnement respectif. Le Conseil n'est pas convaincu par la preuve que modifier l'unité de négociation de Seaspan favoriserait des relations du travail harmonieuses dans les circonstances.

[74] Même s'il y a des indications que de sérieux problèmes de relations du travail pourraient se manifester si les parties devaient être incapables d'en arriver à un consensus conciliant les intérêts des deux unités de négociation, le Conseil n'est pas convaincu que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[75] Pour tous ces motifs, le Conseil:

1. déclare que Seaspan, Seaforth, Kingcome et Cates constituent un employeur unique;

2. rejette la demande fondée sur l'article 18.1 que l'ILWU lui a présentée concernant la révision de la structure des unités de négociation de Seaspan;

3. rejette la demande présentée par la SCIC en vertu de l'article 18.

[76] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Agence Maritime Inc. v. *Conseil Canadien des Relations Ouvrières et al.*, [1969] S.C.R. 851

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

British Columbia Ferry Corporation, no. 79/77, December 7, 1977 (BCLRB)

City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited, [1999] CIRB no. 22; and 53 CLRBR (2d) 161

Construction Montcalm Inc. v. *Minimum Wage Commission*, [1979] 1 S.C.R. 754

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50

Harbour Ferries Ltd., no. C3/89, January 9, 1989 (BCIRC)

AFFAIRES CITÉES

Agence Maritime Inc. v. *Conseil Canadien des Relations Ouvrières et al.*, [1969] R.C.S. 851

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

British Columbia Ferry Corporation, n° 79/77, 7 décembre 1977 (BCLRB)

City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, division de CHUM Limited, [1999] CCRI n° 22; et 53 CLRBR (2d) 161

Construction Montcalm Inc. c. *Commission du salaire minimum*, [1979] 1 R.C.S. 754

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50

Harbour Ferries Ltd., n° C3/89, 9 janvier 1989 (BCIRC)

Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada) (Reference re:), [1955] S.C.R. 529

Island Telecom Inc. et al., [2000] CIRB no. 59

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc., [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201

Toronto Electric Commissioners v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5

Westcoast Energy Inc. v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001: s. 20

Canada Labour Code, Part I, ss. 2(a), (b), (c), (d); 4; 18; 35; 44; 45

Constitution Act, 1867, ss. 92(10)(a), 92(13)

Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada) (Reference re:), [1955] S.C.R. 529

Island Telecom Inc. et autre, [2000] CCRI n° 59

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc., [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Toronto Electric Commissioners v. *Snider et al.*, [1925] 2 D.L.R. 5

Westcoast Energy Inc. c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2(a), (b), (c), (d); 4; 18; 35; 44; 45

Loi constitutionnelle de 1867, art. 92(10)(a), 92(13)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 20

Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

United Transportation Union,
applicant,
and
Canadian Pacific Railway Company,
employer,
and
Dale Dutchak; David F. Hughes,
intervenors,
and
International Brotherhood of Locomotive Engineers,
interested party.

Board File: 23810-C

Teamsters Canada Rail Conference,
applicant,
and
United Transportation Union; International Brotherhood of Locomotive Engineers,
respondents,
and
Canadian Pacific Railway,
employer,
and
Dale Dutchak; David F. Hughes,
intervenors.

Board File: 24100-C

CITED AS: Canadian Pacific Railway Company

Decision no. 268
March 25, 2004

Application for reconsideration and review filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Trade union - Representation vote - Revocation of certification - Membership evidence - Intervenor - This decision resolves certain issues arising out of the process outlined in the Board's previous decisions, whereby a vote was conducted by the Board in order to determine the wishes of the employees of the relevant bargaining unit with respect to certain issues that arose as a consequence of an application for certification filed by the UTU and a subsequent

Motifs de décision

Travailleurs unis des transports,
requérants,
et
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
employeur,
et
Dale Dutchak; David F. Hughes,
intervenants,
et
Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives,
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23810-C

Conférence du rail de Teamsters Canada,
requérante,
et
Travailleurs unis des transports; Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives,
intimés,
et
Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
employeur,
et
Dale Dutchak; David F. Hughes,
intervenants.

Dossier du Conseil: 24100-C

CITÉ: Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique

Décision n° 268
le 25 mars 2004

Demande de réexamen et de révision présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Syndicat - Scrutin de représentation - Révocation de l'accréditation - Preuve d'adhésion - Intervenant - La présente décision a pour effet de régler un certain nombre de questions découlant du processus que le Conseil a établi dans ses décisions antérieures et aux termes duquel il a tenu un scrutin dans le but de connaître la volonté des employés de l'unité de négociation concernée sur certaines questions qui se sont posées par suite d'une demande d'accréditation

application by the TCRC - The UTU's application requested that it be certified as bargaining agent for a pre-existing bargaining unit which, on the date of the application, was represented by a council of two unions, the CCROU - The present matter was not an application to expand the scope of the existing bargaining unit or to otherwise revise the structure of the bargaining unit, but sought to substitute as a new bargaining agent one of the constituent unions of the certified council - The Board ordered a vote between the two constituent unions of the council to ascertain employee support - After considering the results of the vote, the Board remained of the view that the vote did provide a sufficient indication of employee wishes - The employees now wished to be represented by a bargaining agent other that the CCROU and since the TCRC, on the basis of the wishes of the employees expressed in the vote, was supported by a majority of those voting, the Board determined the application for certification before it by amending the certification in question to substitute the TCRC as bargaining agent in place of the CCROU.

présentée par le TUT, et d'une demande subséquente présentée par la CRTC - Le TUT a présenté une demande visant à se faire accréditer à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation qui, à la date de la demande, existait déjà et était alors représentée par le CCSOCF - La présente demande ne vise pas à élargir la portée de l'unité de négociation existante ou à réviser par ailleurs la structure de l'unité de négociation; il s'agit plutôt d'une demande visant à remplacer le regroupement de syndicats anciennement accrédité par un nouvel agent négociateur, qui est l'un des deux syndicats membres du regroupement accrédité - Le Conseil a ordonné la tenue d'un srutin pour déterminer lequel des deux syndicats membres du regroupement de syndicats avait l'appui de la majorité - Après avoir analysé les résultats du scrutin, le Conseil demeure d'avis que celui-ci a bel et bien fourni une indication suffisante de la volonté des employés - Les employés souhaitent maintenant être représentés par un agent négociateur autre que le CCSOCF et puisque, selon la volonté exprimée par les employés dans le cadre du scrutin, la CRTC obtient l'appui de la majorité des employés qui ont voté, le Conseil se prononce sur la demande d'accréditation dont il est saisi en modifiant l'accréditation en question pour remplacer le CCSOCF à titre d'agent négociateur par la CRTC.

Jurisdiction - Section 18 - Section 16 - Board's powers - Certification - Intervenor status - The present matters were initiated by the application for certification filed by the UTU, one of two constituent members of the council - However, that application for certification was unusual in that an application to intervene in respect of it was filed by the BLE, the other member - The Board accorded the BLE full intervenor status - The Board proceeded without according formal intervenor status to the CCROU - The Board's jurisdiction to proceed is now contested by the UTU - The Board's jurisdiction is founded upon the powers of the Board granted to it by sections 16 and 18 of the *Code* - Even if the Board could not determine the UTU application for certification pursuant to section 18 of the *Code*, it does have the broad powers to do so, as provided in section 16 - That section clearly contemplates that once seized with an application, the Board has power to consider the evidence offered respecting the membership of any employees in a trade union seeking certification, examine relevant documents and records, order necessary representation votes, add a party to the

Compétence - Article 18 - Article 16 - Pouvoirs du Conseil - Accréditation - Qualité d'intervenant - La présente affaire est née de la demande d'accréditation présentée par le TUT, l'un des deux syndicats membres du regroupement de syndicats - Toutefois, la demande d'accréditation était inhabituelle car la FIL, l'autre syndicat membre du regroupement, a présenté une demande d'intervention à l'égard de cette première demande - Le Conseil a accordé à la FIL la qualité d'intervenant - Le Conseil n'a pas accordé au CCSOCF la qualité formelle d'intervenant - Le pouvoir du Conseil d'agir est maintenant contesté par le TUT - Le Conseil tire sa compétence des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu des articles 16 et 18 du *Code* - Si l'article 18 du *Code* ne lui permettait pas de se prononcer sur la demande d'accréditation du TUT, le Conseil pourrait se fonder à cet égard sur l'article 16, qui lui confère de vastes pouvoirs - Cette disposition envisage clairement qu'une fois saisi d'une demande, le Conseil a le pouvoir d'examiner les éléments de preuve présentés sur l'adhésion des employés au syndicat qui sollicite l'accréditation, d'examiner les documents et

proceedings and decide for the purposes of the *Code* any question that may arise in that proceeding.

The panel of the Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Oral proceedings in respect of the issues discussed in these reasons for decision were held at Ottawa on March 8, 2004.

Appearances

Mr. Harold F. Caley, for the United Transportation Union;
Mr. James L. Shields and Mr. Gino Castiglio, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers and the Teamsters Canada Rail Conference;
Mr. Glen Wilson, for the Canadian Pacific Railway Company.

[1] This decision of the Board follows upon an earlier decision issued by the Board in *Canadian Pacific Railway Company*, [2003] CIRB no. 255; and 104 CLRBR (2d) 77, issued on December 2, 2003, and a subsequent decision issued by Board letter of December 15, 2003, as a result of a conference call held on December 12, 2003. The letter of December 15, 2003 was modified in a further letter of the Board dated December 18, 2003. This decision resolves certain issues arising out of the process outlined in the Board's previous decisions, whereby a vote was conducted by the Board in order to determine the wishes of the employees of the relevant bargaining unit with respect to certain issues that arose as a consequence of an application for certification filed by the United Transportation Union (the UTU) on July 10, 2003, and a subsequent application by the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) filed on December 10, 2003.

[2] Since the circumstances leading to the present decision of the Board are specifically considered in *Canadian Pacific Railway Company*, *supra*, the aspects discussed there will only be generally outlined here. Reference may of course be made to *Canadian Pacific Railway Company*, *supra*, for further details. The Board's letter of December 15, 1003 (document no. 184369) is relevant to the present circumstances and has been attached as Appendix A to this decision. The Board has also included as Appendix B to this decision,

dossiers pertinents, d'ordonner la tenue des scrutins de représentation nécessaires, d'adjoindre une partie à l'instance et de trancher aux fins du *Code* toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure.

Le banc du Conseil était composé de Me J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relation s du travail)* (le *Code*). Les questions qui sont analysées dans les présents motifs de décision ont fait l'objet d'une audience le 8 mars 2004, à Ottawa.

Ont comparu

Me Harold F. Caley, pour les Travailleurs unis des transports;
Mes James L. Shields et Gino Castiglio, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives et la Conférence du rail de Teamsters Canada;
Me Glen Wilson, pour la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique.

[1] La présente décision fait suite à une décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, [2003] CCRI nº 255; et 104 CLRBR (2d) 77, le 2 décembre 2003, et à une décision subséquente rendue par le Conseil dans une lettre datée du 15 décembre 2003, au terme d'une conférence téléphonique qui s'est tenue le 12 décembre 2003. La lettre du 15 décembre 2003 a été modifiée par une seconde lettre du Conseil, datée du 18 décembre 2003. La présente décision a pour effet de régler un certain nombre de questions découlant du processus que le Conseil a établi dans ses décisions antérieures et aux termes duquel il a tenu un scrutin dans le but de connaître la volonté des employés de l'unité de négociation concernée sur certaines questions qui se sont posées par suite d'une demande d'accréditation présentée par les Travailleurs unis des transports (TUT) le 10 juillet 2003, et d'une demande subséquente présentée par la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC) le 10 décembre 2003.

[2] Puisque les circonstances qui ont mené à la présente décision du Conseil sont examinées expressément dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, les points discutés dans cette décision ne seront repris que dans des termes généraux dans les présents motifs. Il est évidemment possible de se reporter à la décision rendue dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, pour obtenir des détails supplémentaires. Étant donné sa pertinence dans les circonstances de la

the further letter from the Board dated December 18, 2003, which in respect of one particular, modifies the Board's letter of December 15, 2003.

[3] As indicated previously, the matter was commenced before the Board by an application for certification filed by the UTU on July 10, 2003. This application requested that the UTU be certified as bargaining agent for a pre-existing bargaining unit, which on the date of the application, was represented by the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU).

[4] The CCROU, as a council of trade unions in accordance with the provisions of section 32 of the *Code*, had been the certified bargaining agent for the running trades of the Canadian Pacific Railway (CPR) since August 9, 1993. The two constituent unions forming the CCROU were the applicants for certification, the UTU, and the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE). The UTU, notwithstanding its participation in the CCROU, applied for certification pursuant to the provisions of section 24 of the *Code*.

[5] For ease of reference, it is useful at this point to set out the provisions of sections 32 and 24 of the *Code*.

> 32.(1) Where two or more trade unions have formed a council of trade unions, the council so formed may apply to the Board for certification as the bargaining agent for a unit in the same manner as a trade union.
>
> (2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met.
>
> (3) Membership in any trade union that forms part of a council of trade unions is deemed to be membership in the council of trade unions.
>
> (4) Where a council of trade unions is certified by the Board as the bargaining agent for a bargaining unit,
>
> (a) the council of trade unions and each trade union forming the council of trade unions is bound by any collective agreement entered into by the council of trade unions and the employer concerned; and

présente affaire, la lettre du Conseil datée du 15 décembre 2003 (document n° 184369) a été jointe à titre d'Annexe A à la présente décision. Le Conseil a joint également à titre d'Annexe B la seconde lettre du Conseil datée du 18 décembre 2003 qui, sur un aspect en particulier, modifie la lettre du Conseil datée du 15 décembre 2003.

[3] Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, le Conseil a été initialement saisi de l'affaire le 10 juillet 2003, date à laquelle le TUT a présenté une demande visant à se faire accréditer à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation qui, à la date de la demande, existait déjà et était alors représentée par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF).

[4] Le CCSOCF, un regroupement de syndicats au sens de l'article 32 du *Code*, avait été accrédité à titre d'agent négociateur des employés itinérants de Canadien Pacifique Limitée (CP) le 9 août 1993. Ce sont les deux syndicats qui forment le CCSOCF, à savoir le TUT et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL), qui avaient présenté la demande d'accréditation. C'est donc en dépit de son adhésion au CCSOCF que le TUT a présenté une demande d'accréditation fondée sur l'article 24 du *Code*.

[5] Par souci de commodité, il est utile à ce moment-ci de reproduire les dispositions des articles 32 et 24 du *Code*:

> 32.(1) Le regroupement formé par plusieurs syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité.
>
> (2) Le Conseil peut accréditer le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu que les conditions d'accréditation fixées sous le régime de la présente partie ont été remplies.
>
> (3) L'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement.
>
> (4) L'accréditation d'un regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation a, pour lui et ses syndicats membres, les effets suivants:
>
> a) tous les syndicats membres sont comme lui liés par toute convention collective qu'il conclut avec l'employeur;

(b) this Part applies, except as otherwise provided, as if the council of trade unions were a trade union.

[6] Section 24 of the *Code* reads as follows:

24. (1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made

(a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;

(b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and

(ii) after the commencement of the last three months of its operation.

(3) An application for certification under subsection (2) in respect of a unit must not, except with the consent of the Board, be made during a strike or lockout that is not prohibited by this Part and that involves employees in the unit.

(4) Where an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit is made in accordance with this section, no employer of employees in the unit shall, after notification that the application has been made, alter the rates of pay, any other term or condition of employment or any right or privilege of such employees until

(a) the application has been withdrawn by the trade union or dismissed by the Board, or

b) sauf disposition contraire, la présente partie s'applique comme si le regroupement était un syndicat.

[6] L'article 24 du *Code* est libellé dans les termes suivants:

24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:

a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;

b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,

(ii) après le début des trois derniers mois d'application.

(3) La demande d'accréditation ne peut, sans le consentement du Conseil, être présentée pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie et touchant des employés faisant partie de l'unité en cause.

(4) Après notification de la demande d'accréditation, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires, ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité visée, sauf si les modifications se font conformément à une convention collective ou sont approuvées par le Conseil. Cette interdiction s'applique, selon le cas:

a) jusqu'au retrait de la demande par le syndicat ou au rejet de celle-ci par le Conseil;

(b) thirty days have elapsed after the day on which the Board certifies the trade union as the bargaining agent for the unit,

except pursuant to a collective agreement or with the consent of the Board.

b) jusqu'à l'expiration des trente jours suivant l'accréditation du syndicat.

[7] It was common ground between the UTU, the BLE and the employer, the CPR, that the application for certification filed by the UTU was timely pursuant to the provisions of section 24. In its application, the UTU, notwithstanding that it was a member of the CCROU, the certified bargaining agent, asserted that its membership evidence in support of its application demonstrated that it represented in excess of 70% of the employees within the bargaining unit.

[7] Le TUT, la FIL et l'employeur, le CP, s'entendent pour dire que la demande d'accréditation présentée par le TUT respecte les délais prescrits à l'article 24. Dans sa demande, le TUT, malgré son appartenance au CCSOCF, l'agent négociateur accrédité, a affirmé que la preuve d'adhésion syndicale produite à l'appui de sa demande démontrait qu'il représentait plus de 70 % des employés formant l'unité de négociation.

[8] Not surprisingly, shortly after the UTU's application, the Board received on July 17, 2003, correspondence from counsel for the BLE, the second union member of the CCROU, seeking a copy of the UTU's application for certification. Subsequently, on August 5, 2003, the Board received a request to intervene from the BLE and an indication that the BLE wished to oppose the UTU's application for certification.

[8] Il n'y a rien d'étonnant à ce que, le 17 juillet 2003, soit peu de temps après que le TUT eut présenté sa demande, le Conseil ait reçu du procureur de la FIL, le deuxième syndicat faisant partie du CCSOCF, une lettre dans laquelle il demandait copie de la demande d'accréditation du TUT. Par la suite, soit le 5 août 2003, le Conseil a reçu une demande d'autorisation d'intervenir de la FIL et une indication que cette dernière souhaitait s'opposer à la demande d'accréditation du TUT.

[9] At that point, it appeared that certain difficulties should particularly be addressed in respect of the application. The first of these difficulties was the nature of the membership evidence that had been filed by the UTU. After reviewing the membership evidence presented, the Board was of the view that, in the circumstances, it could not be unequivocally concluded that the bargaining unit included a majority of members who wished to be represented by the UTU, not as part of a council of trade unions, but as an individual representative trade union.

[9] Il a alors paru nécessaire d'aplanir certaines difficultés relativement à la demande. La première de ces difficultés ressortissait à la nature de la preuve d'adhésion syndicale qui avait été déposée par le TUT. Après avoir examiné cette preuve d'adhésion, le Conseil s'est dit d'avis que, dans les circonstances, il ne pouvait conclure catégoriquement que l'unité de négociation était formée d'une majorité de membres qui souhaitaient être représentés par le TUT, non pas en tant que membre d'un regroupement de syndicats, mais en tant que syndicat individuel.

[10] A second problem was the application of section 32(3) of the *Code*, in the circumstances. Section 32(3) deems that membership in a trade union that is a part of a council of trade unions, is membership in the council. Given such provision, it was difficult to conceptualize how the UTU, all of whose members by virtue of the operation of this provision would be deemed to be members of the CCROU, could be said to form a majority of those voting, unless there was a prior withdrawal of the UTU from the CCROU. The UTU resisted the Board's suggestion that such withdrawal should be undertaken, indicating that it wished the issues in respect of the application to be resolved without such a formal step.

[10] La demande posait problème également au niveau de l'application du paragraphe 32(3) du *Code* dans les circonstances. Aux termes du paragraphe 32(3), l'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement. Il est donc difficile de concevoir comment on pourrait dire du TUT, dont tous les membres étaient réputés être membres du CCSOCF du fait de l'application de cette disposition, qu'il obtienne l'appui de la majorité des membres habiles à voter, à moins qu'il quitte d'abord le CCSOCF. Le TUT s'est opposé à la suggestion du Conseil selon laquelle il devrait quitter le regroupement, indiquant qu'il souhaitait que les questions relatives à la demande soient réglées sans que cette mesure officielle ne soit prise.

[11] The Board then took the position that the matter might most appropriately and directly be resolved if a representation vote was held to determine the true wishes of the affected employees in a manner that took due account of the circumstances that had evolved. The parties and intervenors to the matter generally supported such a direct and practical resolution by vote. However, they could not reach an agreement on the details of the vote to be held. After hearing the full submissions of the parties and according them an opportunity to present such additional evidence as they might deem appropriate, the Board then proceeded as set out in its decision in *Canadian Pacific Railway Company*, *supra*, of December 2, 2003, to order a vote to determine the wishes of the employees and to set out the timing, method of voting and questions to be posed.

[11] Le Conseil a alors déclaré que l'affaire pourrait être réglée de manière plus appropriée et plus directe si un scrutin de représentation était tenu pour déterminer la véritable volonté des employés concernés d'une manière qui tienne suffisamment compte de l'évolution de la situation. De manière générale, les parties et intervenants à l'affaire ont donné leur appui à un tel règlement direct et pratique au moyen d'un scrutin. Toutefois, ils ont été incapables de s'entendre sur les modalités du scrutin qui serait tenu. Après avoir entendu les observations complètes des parties et leur avoir donné la possibilité de produire les éléments de preuve supplémentaires qu'elles estimaient appropriés, le Conseil a décidé, ainsi qu'il est indiqué dans sa décision du 2 décembre 2003 dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, d'ordonner la tenue d'un scrutin pour connaître la volonté des employés, et de fixer la date et le mode du scrutin ainsi que les questions qui seraient posées.

[12] The first question to be posed to the relevant employees was to address the issue of whether the employees wished or did not wish to continue to be represented by the CCROU. The question was: " Do you wish to choose a bargaining agent OTHER THAN the **Canadian Council of Railway Operating Unions** (CCROU) to represent you ? yes / no." The second question to be posed on the same ballot initially included the BLE, but was subsequently modified to replace the BLE by the TCRC. It then asked: "If a majority of employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by the **Canadian Council of Railway Operating Unions** (CCROU), do you wish to be represented by: the **Teamsters Canada Rail Conference (TCRC)** or the **United Transportation Union (UTU)**?" (See Appendix C.) The vote was scheduled to be held by mail from December 17, 2003 to January 30, 2004.

[12] La première question posée aux employés concernés devait viser à déterminer si ces derniers désiraient ou non continuer à être représentés par le CCSOCF. La question était la suivante: «Désirez-vous choisir un agent négociateur AUTRE QUE le **Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF)** pour vous représenter? Oui / non.» Au départ, la seconde question qui devait figurer sur le même bulletin de vote mentionnait la FIL, mais elle a été par la suite modifiée, et la FIL a été remplacée par la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC). La question était la suivante: «Si une majorité d'employés dans l'unité de négociation ne souhaite plus être représentée par le **Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF)**, désirez-vous être représenté par la **Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC)** [ou par] les **Travailleurs unis des transports (TUT)**?» (Voir Annexe C.) Le scrutin devait se dérouler par la poste entre le 17 décembre 2003 et le 30 janvier 2004.

[13] It is important to be aware of the reason why the TCRC was substituted on the ballot for the BLE. After the Board had commenced the process of considering the UTU's application for certification, the Board originally was made aware of a possible pending merger between the BLE and the International Brotherhood of Teamsters (IBT) by submission of counsel for the UTU forwarded on October 1, 2003. That submission, *inter alia*, indicated:

> ... What triggered this application for certification by the UTU is the fact that the BLE is being merged into the Teamsters

[13] Il est important de connaître la raison pour laquelle la CRTC a remplacé la FIL sur le bulletin de vote. Après qu'il eut entrepris le processus d'examen de la demande d'accréditation du TUT, le Conseil a été pour la première fois informé de la possibilité d'une fusion entre la FIL et la Fraternité internationale des Teamsters (FIT) grâce à une observation du procureur du TUT qui lui a été communiquée le 1er octobre 2003. Cette observation se lisait en partie comme ceci:

> ... Le TUT a présenté la présente demande d'accréditation au motif que la FIT est en voie d'être fusionnée avec le Syndicat

Union and members of the BLE approached the UTU so that the members might have a choice of representation. The merger of the BLE into the Teamsters Union has been in the works for some time and on July 10, 2003 the BLE Advisory Board passed a resolution supporting the merger of the BLE into the Teamsters Union. We attach a copy of this resolution at **Tab 1** of our **Book of Documents**; both Canadian members of the Advisory Board, Messrs. Hallé and Hucker supported this resolution. There is now a merger agreement between the BLE and the Teamsters Union whereby the members of the BLE will become members of the Teamsters Union. Given that **Article 6.22** of the Merger Agreement (copy enclosed at **Tab 2** of our **Book of Documents**) commits the Teamsters Union to bringing into the Teamsters Union "all trainmen and related operating personnel within the United States and Canada" - it hardly lies in the mouth of the BLE to object to this application for certification by the UTU. The Board will appreciate the fact that when the CCROU was formed it was on the basis that the constituent members of the CCROU were the UTU and the BLE; not the UTU and the Teamsters Union. This merger, if approved, will likely take effect in the closed period of the new collective agreement with CP and, therefore, the UTU was left with no alternative but to apply for certification in the open period. In addition, as part of the merger, the President of the Teamsters Union stated in an address to the 67th Eastern Union Meeting of the BLE that: "Come with the Teamsters Union and we'll help you kick their (UTU) ass". In other words, the Teamsters Union, with the consent and support of the BLE, have publicly stated they intend to put the UTU out of business.

des Teamsters, et que des membres de la FIT sont entrés en contact avec le TUT de manière qu'ils puissent avoir un choix en matière de représentation. La fusion de la FIT et du Syndicat des Teamsters se prépare depuis un certain temps et, le 10 juillet 2003, le conseil consultatif de la FIT a adopté une résolution appuyant la fusion de la FIT et du Syndicat des Teamsters. Nous joignons une copie de cette résolution à **l'onglet 1** de notre **Recueil des documents**; les deux membres canadiens du conseil consultatif, MM. Hallé et Hucker, ont donné leur appui à cette résolution. Il existe maintenant une entente sur la fusion entre la FIT et le Syndicat des Teamsters, en vertu de laquelle les membres de la FIT deviendront des membres du Syndicat des Teamsters. Étant donné que, par l'application de **l'article 6. 22** de l'entente sur la fusion (dont copie est jointe à **l'onglet 2** de notre **Recueil des documents**), le Syndicat des Teamsters s'engage à intégrer au Syndicat des Teamsters «tous les agents de train et les employés itinérants des États-Unis et du Canada», la FIT peut difficilement s'opposer à cette demande d'accréditation du TUT. Le Conseil devra tenir compte du fait que le CCSOCF a été formé suivant la prémisse que les membres qui le composaient étaient le TUT et la FIT, et non pas le TUT et le Syndicat des Teamsters. Cette fusion, si elle est approuvée, entrera probablement en vigueur au cours de la période fermée de la nouvelle convention collective qui a été conclue avec le CP, de sorte que le TUT n'a eu d'autre choix que de présenter une demande d'accréditation au cours de la période ouverte. En outre, dans le cadre de la fusion, le président du Syndicat des Teamsters a déclaré, dans une allocution prononcée lors de la 67e réunion du syndicat de l'est de la FIT, que «si vous suivez le Syndicat des Teamsters, nous vous aiderons à le (le TUT) battre». En d'autres termes, le Syndicat des Teamsters, avec le consentement et l'appui de la FIT, a déclaré publiquement qu'il avait l'intention de mettre le TUT hors combat.

(traduction)

[14] After receiving submissions in writing from all of the parties respecting the pending application for certification, the Board, on October 10, 2003, advised the parties that in the circumstances, it would schedule a case conference to consider a number of issues including the steps required for the UTU's application for certification to be appropriately considered. Among the issues identified by the Board for consideration was "Whether in the circumstances some form of a representation vote to determine the representation of the bargaining unit might be appropriate." The Board then heard the full submissions of the parties on October 15, 2003, and on December 2, 2003, issued its decision to conduct a two question vote.

[14] Après avoir reçu les observations écrites de toutes les parties concernant la demande d'accréditation en instance, le Conseil a, le 10 octobre 2003, informé les parties que, compte tenu des circonstances, il entendait mettre au calendrier une conférence de gestion du dossier en vue d'examiner un certain nombre de questions, y compris les mesures à prendre pour que la demande d'accréditation du TUT puisse être examinée de manière appropriée. Au nombre des questions cernées par le Conseil en vue de leur examen, on peut énoncer celle-ci: «La question de savoir si, eu égard aux circonstances, il y a lieu d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation quelconque pour déterminer qui représentera l'unité de négociation» (traduction). Le Conseil a entendu les observations complètes des parties le 15 octobre 2003 et, le 2 décembre 2003, il a rendu sa décision de tenir un scrutin sur deux questions.

[15] However, prior to the Board's decision, following the case management conference at which the Board had heard the submissions of the parties, the Board

[15] Toutefois, avant de prendre cette décision et à la suite de la conférence de gestion du dossier au cours de laquelle il a entendu les observations des parties, le

received a further letter from counsel for the BLE on October 23, 2003 which in part, indicated:

> Further to the case management oral proceedings held at the Board's offices in Toronto on October 15th, 2003 before the Chairman, Mr. Lordon, we wish to draw the Board's attention to the following events. The BLE is presently conducting a vote amongst all of its members in Canada, requesting its members to indicate whether or not they wish the BLE to merge with the International Brotherhood of Teamsters. On October 20th, 2003, the BLE mailed ballots to all of its members in Canada including employees of CP. The voting process is being conducted from October 20th, 2003 until December 4th, 2003.

[16] The Board did not receive further information on the merger vote until it was subsequently notified on December 9, 2003, that the BLE, as of December 8, 2003, had in fact ratified a merger agreement with the IBT. The letter forwarded to the Board by counsel for the BLE on December 9, 2003, indicated that the Canadian operations of the BLE, as a consequence of the merger agreement had been chartered as the TCRC. The letter suggested that the TCRC had therefore replaced the BLE as the constituent member of the CCROU and that it should replace the BLE on the scheduled ballot.

[17] On December 11, 2003, the Board received from the TCRC a request for reconsideration of its decision rendered on December 2, 2003, in *Canadian Pacific Railway Company*, *supra*. On December 12, 2003, the BLE wrote to the Board and advised that it supported in its entirety the TCRC's application for reconsideration. That letter argued that leaving the BLE on the ballot would confuse voters, particularly those aware of the merger. The joint BLE/TCRC request for reconsideration also challenged the structure of the ballot. It suggested that the balloting should be conducted in two stages and not in a single stage. It was argued that a two-stage ballot would be confusing to the voting employees.

[18] On December 12, 2003, a submission from the UTU argued:

> On its face, the merger does not take effect until January 1, 2004 and as a result, the Teamsters cannot appear on the ballot. Our client seeks to have the vote as ordered by the Board to

Conseil a reçu une autre lettre du procureur de la FIL, datée du 23 octobre 2003, dont une partie est reproduite ci-après:

> Pour faire suite à la conférence de gestion du dossier qui s'est déroulée dans les bureaux du Conseil à Toronto le 15 octobre 2003 en présence du Président, Me Lordon, nous souhaitons attirer l'attention du Conseil sur les événements suivants. La FIT tient en ce moment un scrutin auprès de tous ses membres canadiens afin de déterminer si ces derniers souhaitent que la FIT fusionne avec la Fraternité internationale des Teamsters. Le 20 octobre 2003, la FIT a envoyé des bulletins de vote par la poste à tous ses membres du Canada, y compris aux employés de CP. Le processus du scrutin se déroule du 20 octobre au 4 décembre 2003.
>
> (traduction)

[16] Le Conseil n'a reçu d'information supplémentaire sur le scrutin portant sur la fusion que le 9 décembre 2003, date à laquelle il a été informé que, le 8 décembre 2003, la FIL avait bel et bien ratifié une entente sur la fusion avec la FIT. La lettre transmise au Conseil par le procureur de la FIL le 9 décembre 2003 indiquait que, par suite de l'entente sur la fusion, les activités canadiennes de la FIL étaient devenues celles de la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC). La lettre indiquait également que la CRTC avait par conséquent remplacé la FIL comme membre du CCSOCF et qu'elle devait remplacer la FIL sur le bulletin de vote prévu.

[17] Le 11 décembre 2003, le Conseil a reçu de la CRTC une demande de réexamen de la décision qu'il avait rendue le 2 décembre 2003 dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée. Le 12 décembre 2003, la FIL a écrit au Conseil pour l'informer qu'elle appuyait à tous égards la demande de réexamen présentée par la CRTC. Dans cette lettre, la FIL faisait valoir que, si elle figurait sur le bulletin de vote, les participants au scrutin ne sauraient trop quoi penser, surtout ceux qui étaient au courant de la fusion. Dans leur demande de réexamen conjointe, la FIL et la CRTC remettaient en question également la structure du bulletin de vote. Elles y indiquaient que le scrutin devait se dérouler en deux étapes et non en une seule, et faisaient valoir également qu'un bulletin contenant deux questions sèmerait la confusion chez les employés y participant.

[18] Le 12 décembre 2003, le TUT a fait valoir l'argument suivant dans une observation:

> À sa face même, la fusion n'entre en vigueur que le 1er janvier 2004, de sorte que les Teamsters ne peuvent figurer sur le bulletin de vote. Notre cliente demande que le scrutin, dont la

proceed in accordance with the Board's recent decision. Our client has repeatedly raised its concerns with the Board in respect to the effect of the delay in connection with this situation. Our client notes that the Intervener Employer also most recently expressed its concerns to the Board in respect to the adverse effects of the delay on all parties. For example, the Employer noted that the delay has caused (and continues to cause) adverse effects within the ranks of the employees and promoted uncertain and stressful labour relations.

[19] The Board then held a telephone conference on December 12, 2003, to allow the parties to address the issues raised. Even though documentation sufficient to allow the Board to determine conclusively that a transfer of jurisdiction pursuant to the provisions of section 43 of the *Code* had taken place, had not been submitted, the Board allowed the substitution of the TCRC for the BLE. The Board was of the view, as a result of submissions by counsel for the BLE and the TCRC, that on a balance of probabilities, it appeared that the alleged transfer of jurisdiction had in fact occurred. In such circumstances, the factual situation having apparently altered, a revision of the electoral process ordered by the Board on December 2, was appropriate. The Board, therefore, determined that a revised ballot accompanied by an appropriate explanatory note would more likely ensure that the true wishes of the employees could be discerned.

[20] The Board found the arguments of the UTU concerning the effects of delay to be persuasive and accordingly was not convinced by the argument that the balloting process should be delayed and the ballot conducted in two stages, nor that a further period of time should elapse before the vote could be completed. In particular, in this respect, the Board was less concerned about the alleged possibility of confusion than with the possibility of prejudice to the UTU, due to delay. The UTU's application had been pending before the Board for a considerable period of time and, in order to determine the wishes of the employees reasonably contemporaneously, it was important that the vote be properly and promptly proceeded with. A further concern was to minimize the period of uncertainty and dysfunctional labour relations in the workplace. Additionally, it has been the Board's general experience that votes to discern the wishes of employees in the industrial relations context should be promptly and decisively proceeded with, and, if

tenue a été ordonnée par le Conseil, se déroule ainsi que ce dernier l'a ordonné dans sa récente décision. Notre cliente a à maintes reprises exprimé au Conseil ses craintes relativement à l'effet des retards dans cette situation. Notre cliente note que l'employeur intervenant a très récemment exprimé lui aussi ses craintes au Conseil sur les effets préjudiciables d'un retard pour toutes les parties. Ainsi, l'employeur a fait remarquer que le retard avait causé (et continuait de causer) des effets préjudiciables dans les rangs des employés et avait engendré des relations de travail incertaines et stressantes.

(traduction)

[19] Le Conseil a tenu une conférence téléphonique le 12 décembre 2003 pour permettre aux parties d'aborder les questions soulevées. Bien que la documentation produite ne permette pas au Conseil de déterminer irréfutablement qu'il y avait eu transfert de compétence conformément à l'article 43 du *Code*, le Conseil a permis que la CRTC remplace la FIL sur les bulletins de vote. Le Conseil s'est dit d'avis, par suite des observations présentées par les procureurs de la FIL et de la CRTC, que, selon la prépondérance des probabilités, le transfert de compétence allégué paraissait effectivement avoir eu lieu. Dans de telles circonstances, la situation de fait ayant apparemment changé, il convenait de revoir le processus électoral établi par le Conseil le 2 décembre. Le Conseil a par conséquent déterminé qu'un bulletin de vote révisé accompagné d'une note explicative appropriée permettrait vraisemblablement davantage de cerner la volonté réelle des employés.

[20] Le Conseil en est arrivé à la conclusion que les arguments du TUT concernant les effets du retard étaient convaincants; il n'a donc pas été convaincu par l'argument selon lequel, d'une part, le processus du scrutin devait être retardé et le scrutin lui-même devait se dérouler en deux étapes et, d'autre part, une période additionnelle devait s'écouler avant que le scrutin ne puisse être complété. Plus particulièrement, à cet égard, le Conseil a dit craindre que le retard porte préjudice au TUT davantage qu'il y ait confusion chez les employés. La demande du TUT était en instance devant le Conseil depuis un bon moment et, pour connaître la volonté des employés de manière raisonnablement contemporaine, il était important que le scrutin se déroule dans l'ordre et dans les moindres délais. On souhaitait également réduire au minimum la période d'incertitude et de perturbation des relations de travail dans le lieu de travail. En outre, le Conseil sait d'expérience que les scrutins qui visent à dégager la volonté des employés dans le contexte des relations industrielles doivent se

possible, complicating factors promptly addressed and accommodated.

[21] The ballot was accordingly amended in accordance with the Board's letter of December 15, 2003, and an explanatory note was included with the voting instructions, to indicate that the change in parties had been undertaken in view of the ratified merger between the IBT and the BLE, resulting in the reconstitution of the BLE into the TCRC. The change was reflected in the Board's revised voting documents respecting procedures, notice of vote, additional information for voters and instructions to voters. An additional "Explanation of Ballot: Voters Instructions" was added. The TCRC was substituted for the BLE on the Board's ballot, but the voting was not delayed.

[22] It is useful to quote the "Explanation of Ballot: Voters Instructions" document in its entirety. It indicated:

Explanation of Ballot: Voters Instructions

- You must answer both questions on the ballot

- If the majority of employees in the bargaining unit **DO NOT VOTE YES** to question 1, the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU) will remain the certified bargaining agent.

- If the majority of employees in the bargaining unit **VOTE YES** to question 1, the votes on question 2 will be counted.

- If the majority of employees in the bargaining unit **VOTE YES** to question 1, and the votes of question 2 are thus counted; the union that receives the most votes on question 2 will become the bargaining agent.

- At the request of both the International Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE) and the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC), in view of the ratification of a merger agreement between the BLE and the International Brotherhood of Teamsters (IBT), the Board has substituted the name Teamsters Canada Railway Conference (TCRC) on the ballot.

[23] A copy of the official ballot that was forwarded is appended to these reasons (see Appendix C).

[24] It should be noted at this point that through its counsel, the UTU continued to take objection to the

dérouler rapidement et de manière décisive et, dans la mesure du possible, les facteurs susceptibles de compliquer les choses doivent être examinés rapidement afin que l'on puisse tout aussi rapidement trouver des solutions à cet égard.

[21] Le bulletin de vote a donc été modifié conformément à la lettre du 15 décembre 2003 du Conseil, et une note explicative a été jointe aux directives sur le scrutin, pour indiquer que le nom des parties avait été modifié vu la fusion ratifiée entre la FIT et la FIL, qui avait entraîné la reconstitution de la FIL, qui devenait la CRTC. Le changement a été indiqué également dans les documents de vote révisés du Conseil concernant les modalités, l'avis de scrutin, l'information supplémentaire destinée aux employés participant au scrutin, et les instructions qui leur étaient destinées. Des «Explication[s] du bulletin: Instructions aux votants» ont été ajoutées également. La CRTC a remplacé la FIL sur le bulletin de vote conçu par le Conseil, mais la tenue du scrutin n'a pas été retardée.

[22] Il est utile de reproduire ici le texte intégral des «Explication[s] du bulletin: Instructions aux votants»:

Explication[s] du bulletin: Instructions aux votants

- Vous devez répondre aux deux questions du bulletin de vote.

- Si la majorité des employés de l'unité de négociation **NE VOTENT PAS «OUI»** à la question 1, le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) demeurera l'agent négociateur accrédité.

- Si la majorité des employés de l'unité de négociation **VOTENT «OUI»** à la question 1, les votes portant sur la question 2 seront dépouillés.

- Lorsque la majorité des employés de l'unité de négociation **AURONT VOTÉ «OUI»** à la question 1, et que leurs votes portant sur la question 2 auront été dépouillés, le syndicat qui recevra le plus grand nombre de votes à la question 2 deviendra l'agent négociateur.

- À la suite d'une demande des deux syndicats, la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL) et la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC), afin de faire ratifier l'entente de fusion conclue entre la FIL et la Fraternité internationale des Teamsters, le Conseil a remplacé sur le bulletin de vote le nom de la FIL par celui de la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC).

[23] Une copie du bulletin de vote officiel est jointe en annexe aux présents motifs (voir l'Annexe C).

[24] Il y a lieu de noter à ce moment-ci que, par l'entremise de son procureur, le TUT a continué à

Board's decision to allow the substitution of the TCRC for the BLE on the ballot and in the accompanying documentation. However, based on the information provided by counsel during the conference call held to consider the application for reconsideration of the BLE and the TCRC as rapidly as possible in view of the scheduled vote, the Board was of the view that it was more probable than not that the BLE/IBT merger indeed had been ratified, was in progress and would be in effect prior to the completion of the vote. It was therefore more appropriate in the Board's view to adjust the ballot and fully advise voters of the actual situation. Although the UTU was opposed to the substitution of the TCRC for the BLE, it strongly urged upon the Board that the vote should go forward within the scheduled time frame. Although the BLE and the TCRC urged the splitting of the ballot in an apparent attempt to, *inter alia*, delay the process, no objection was taken at this point by them or by the UTU to the Board's indication that if question 2 were counted, the union that received the most votes would become the new bargaining agent. The Board was concerned that the matters in issue be resolved as expeditiously as possible without undue prejudice to the rights of the parties. The merger was not a surprise to the employees in the workplace although it had only been successfully concluded in early December. Having been completed, it was appropriate that the actual situation be reflected on the ballot. It was with a view to minimizing industrial relations disruptions in the workplace, that the Board had decided to proceed with a direct two-part ballot in order to resolve the matters in issue and arising out of the application before the Board as quickly as possible and the goal of minimizing such disruption continued to be an important goal.

[25] The results of the vote were somewhat surprising in view of the assertion by the UTU that it represented approximately 70% of the voters within the bargaining unit. By a majority of 1,607 to 1,568, those voting indicated that they wished to choose a bargaining agent other than the CCROU. By a majority of 1,687 to 1,486, those voting indicated that in the event that a majority no longer wished to be represented by the CCROU, they wished to be represented by the TCRC.

s'opposer à la décision du Conseil de permettre que la CRTC remplace la FIL sur le bulletin de vote et dans la documentation d'accompagnement. Toutefois, sur le fondement de l'information fournie par les procureurs au cours de la conférence téléphonique qui s'est tenue pour examiner la demande de réexamen de la FIL et de la CRTC le plus rapidement possible en raison de la tenue prévue du scrutin, le Conseil s'est dit d'avis qu'il était probable que la fusion de la FIL et de la FIT ait effectivement été ratifiée, qu'elle soit en voie de se concrétiser et qu'elle entre en vigueur avant que le scrutin ne soit terminé. Il convenait donc davantage, de l'avis du Conseil, de modifier le bulletin de vote et d'informer pleinement les votants de la situation véritable. Bien qu'il s'oppose à ce que la CRTC soit substituée à la FIL, le TUT a prié instamment le Conseil de faire en sorte que le scrutin se déroule dans les délais prévus. Bien que la FIL et la CRTC insistent pour que le bulletin de vote soit divisé en vue apparemment, entre autres choses, de retarder le processus, ni l'un ni l'autre syndicat, ni le TUT ne se sont opposés à ce moment-là à l'indication du Conseil selon laquelle, si les bulletins de vote étaient dépouillés sur la question 2, le syndicat ayant obtenu le plus grand nombre de votes serait le nouvel agent négociateur. Le Conseil tenait à ce que les questions en litige soient réglées avec toute la célérité possible sans que les droits des parties n'en subissent un préjudice déraisonnable. La fusion ne représentait pas un élément de surprise pour les employés au travail, même si elle n'avait été conclue qu'au début du mois de décembre. Comme elle avait bel et bien été conclue, il convenait que le bulletin de vote en fasse état. C'est dans le but de réduire au minimum la perturbation des relations industrielles dans le milieu de travail que le Conseil a décidé de tenir un scrutin à deux volets, de manière à régler le plus rapidement possible les questions découlant de la demande présentée au Conseil; l'objectif consistant à réduire cette perturbation au minimum continuait d'être un objectif important.

[25] Les résultats du scrutin ont été quelque peu surprenants compte tenu de l'affirmation du TUT qu'il représentait approximativement 70 % des employés habiles à voter dans l'unité de négociation. Dans une proportion de 1 607 par rapport à 1 568, les employés qui ont participé au scrutin ont indiqué qu'ils désiraient choisir un agent négociateur autre que le CCSOCF pour les représenter. Dans une proportion de 1 687 par rapport à 1 486, les employés qui ont participé au scrutin ont indiqué que, si une majorité d'employés ne souhaitait plus être représentée par le CCSOCF, ils désiraient être représentés par la CRTC.

[26] Immediately following the result of the vote, on February 11, 2004, the Board wrote to the parties and intervenors in the matter advising that the application for certification filed by the UTU must be rejected in the circumstances. The Board's letter noted that the Board had not, to that point, received any information or evidence confirming that the transfer of jurisdiction from the BLE to the TCRC had in fact taken place. The Board requested that complete documentation and / or affidavit evidence in support of the alleged transfer of jurisdiction should be filed with it by February 20, 2004. At the same time, the Board indicated that it would also consider the written submissions of all parties and intervenors in respect of the appropriate next steps in the proceedings and their legal basis.

[26] Dès que les résultats du scrutin ont été connus, soit le 11 février 2004, le Conseil a écrit aux parties et aux intervenants à l'affaire pour indiquer que la demande d'accréditation présentée par le TUT devait être rejetée dans les circonstances. Dans sa lettre, le Conseil faisait remarquer qu'il n'avait pas encore reçu à ce moment-là d'information ou d'éléments de preuve confirmant que le transfert de compétence de la FIL en faveur de la CRTC avait effectivement eu lieu. Le Conseil a demandé que la documentation complète ou une preuve par affidavit, ou les deux, à l'appui du transfert de compétence allégué soit déposée au plus tard le 20 février 2004. Le Conseil a indiqué également qu'il se pencherait aussi sur les observations écrites de toutes les parties et de tous les intervenants relativement aux mesures qu'il conviendrait de prendre par la suite dans l'instance et au fondement juridique de ces mesures.

[27] On February 13, 2004, the Board received from the employer, the CPR, an indication that it was not taking a position with respect to the alleged transfer of jurisdiction from the BLE to the TCRC, but reserving the right to make further submissions. The employer's letter of that date again stressed that, given the dysfunctional nature of the bargaining agent, the matter was one of urgency given the impact of the process underway on the ability of those involved to effectively pursue labour relations at CPR.

[27] Le 13 février 2004, le Conseil a reçu de l'employeur, le CP, avis qu'il n'entendait pas prendre position sur le transfert de compétence allégué de la FIL en faveur de la CRTC, mais qu'il se réservait le droit de présenter des observations supplémentaires. Cette lettre de l'employeur soulignait encore une fois que, étant donné la perturbation chez l'agent négociateur, la question était urgente du fait de l'impact du processus en cours sur la capacité des parties concernées de mener efficacement des relations de travail au CP.

[28] On the same date, the Board received correspondence from counsel for the UTU in response to its letter of February 11, 2004. That correspondence made a number of points. The first point was that, as was the case, the UTU had objected from the outset to the presence of either the BLE or the Teamsters on the ballot. It was suggested that in all cases where a trade union attempts to be certified in replacement of an incumbent trade union, there should only be one question on the ballot: a choice between the applicant and the incumbent trade union. Since the UTU had sought to replace the CCROU, it was asserted that neither the BLE nor the Teamsters, therefore, had any right to be on the ballot.

[28] Le même jour, le Conseil a reçu une lettre du procureur du TUT en réponse à sa lettre du 11 février 2004. Cette lettre abordait un certain nombre de questions, la première étant qu'effectivement, le TUT s'était opposé dès le départ à la présence de la FIL et des Teamsters sur le bulletin de vote. Le procureur faisait valoir également que, dans tous les cas où un syndicat tente d'être accrédité pour remplacer un syndicat en place, une seule question doit figurer sur le bulletin de vote: le choix entre l'auteur de la demande et le syndicat en place. Puisque le TUT avait cherché à remplacer le CCSOCF, le procureur a affirmé que ni la FIL ni les Teamsters n'avaient donc le droit de figurer sur le bulletin de vote.

[29] The UTU's submissions of February 13, 2004, also pointed out that the application under section 43 of the *Code* in respect of the alleged transfer of jurisdiction from the BLE to the TCRC remained outstanding. It was asserted that the documents that an applicant relies upon must specifically provide for the intended result and that nowhere in the purported merger agreement was there an indication of an intention to transfer

[29] Dans les observations qu'il a présentées le 13 février 2004, le TUT a souligné également que la demande présentée en vertu de l'article 43 du *Code* relativement au transfert de compétence allégué de la FIL en faveur de la CRTC n'était toujours pas réglée. Le syndicat a affirmé que les documents sur lesquels un requérant se fonde doivent prévoir expressément le résultat souhaité, et qu'il n'y a rien dans la supposée

bargaining rights from the BLE to the TCRC. It was also asserted that since the BLE had not held the bargaining rights, which in fact had been held by the Council, the CCROU, it could not transfer any bargaining rights to the TCRC. It was argued that in the result, since the TCRC should not have been on the ballot, the Board could not now proceed to certify the Teamsters' union or the TCRC, notwithstanding the result of the vote. It was implied that all the Board had jurisdiction to do was to dismiss the application filed by the UTU. A hearing to make full arguments in the matter was requested.

[30] Subsequently, on February 16, 2004, the Board received from the counsel for the BLE, the requested documentation. The documentation forwarded included the merger agreement between the BLE and the IBT providing for the merger to be effective on January 1, 2004, as had been indicated. A charter issued by the IBT to the TCRC was also enclosed, as was a copy of the certified voting results indicating that members of the BLE had voted in favour of the merger agreement with the IBT. A copy of the resolution of the IBT approving the merger between the BLE and the IBT and the formation of the TCRC dated December 5, 2003, was also provided to the Board. As well, the correspondence of February 16, 2004, forwarded to the Board the by-laws of the TCRC and of Teamsters Canada and the constitution of the IBT. The documentation when examined reveals that the BLE and the IBT have indeed merged and that effective on January 1, 2004, the TCRC had been designated to represent the merged entity in order to continue the functions of the BLE affiliates located in Canada.

[31] The BLE letter of February 16, 2004, indicated accordingly that the merger agreement did provide for the complete transfer for all of the rights of the BLE to the IBT and TCRC and that through the merger agreement, the TCRC had in consequence acquired all the rights and responsibilities of the BLE in respect of its Canadian membership. It was suggested that this transfer included the bargaining rights of the BLE in respect of its Canadian membership. The letter of February 16, 2004, requested on behalf of the BLE that the Board exercise its discretion under section 43(1) of the *Code* and order that the TCRC was for all purposes the successor union to the BLE, pursuant to a transfer of jurisdiction among trade unions under section 43 of the *Code*. That letter also requested that, in accordance

entente sur la fusion qui indique une intention de transférer des droits de négociation de la FIL à la CRTC. Le syndicat a fait valoir également que, puisque la FIL ne détenait pas de droits de négociation, lesquels, dans les faits, avaient été détenus par le CCSOCF, elle ne pouvait transférer aucun droit de négocier en faveur de la CRTC. Il a fait valoir qu'en bout de ligne, puisque la CRTC n'aurait pas dû figurer sur le bulletin de vote, le Conseil ne pouvait aujourd'hui procéder à l'accréditation du syndicat des Teamsters ou de la CRTC, nonobstant les résultats du scrutin. Le syndicat a donné à entendre également que le Conseil n'était compétent que pour rejeter la demande présentée par le TUT. Il a demandé la tenue d'une audience en vue de présenter tous les arguments possibles sur la question.

[30] Subséquemment, soit le 16 février 2004, le Conseil a reçu du procureur de la FIL la documentation demandée, dont l'entente sur la fusion intervenue entre la FIL et la FIT, aux termes de laquelle la fusion devait prendre effet le 1er janvier 2004, ainsi qu'il avait été indiqué. Une charte délivrée par la FIT à la CRTC était jointe également, ainsi qu'une copie des résultats certifiés du scrutin indiquant que les membres de la FIL avaient voté en faveur de l'entente sur la fusion conclue avec la FIT. Une copie de la résolution de la FIT approuvant la fusion entre la FIL et la FIT et la formation de la CRTC, datée du 5 décembre 2003, a été remise également au Conseil. En outre, la lettre du 16 février 2004 adressée au Conseil incluait les règlements administratifs de la CRTC et de Teamsters Canada et l'acte constitutif de la FIT. L'examen de cette documentation permet de constater que la FIL et la FIT ont effectivement fusionné et que, à compter du 1er janvier 2004, la CRTC a été désignée pour représenter l'entité fusionnée de manière à maintenir les activités des succursales de la FIL situées au Canada.

[31] La lettre de la FIL du 16 février 2004 indiquait donc que l'entente sur la fusion prévoyait effectivement le transfert complet de tous les droits de la FIL en faveur de la FIT et de la CRTC et que, par le truchement de l'entente sur la fusion, la CRTC avait acquis tous les droits et responsabilités de la FIL à l'égard de ses membres au Canada. L'auteur de la lettre indiquait que ce transfert englobait les droits de négocier de la FIL à l'égard de ses membres au Canada. Il demandait également, pour le compte de la FIL, que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 43(1) du *Code* et déclare que la CRTC était à toutes fins utiles le syndicat qui remplaçait la FIL, conformément à un transfert de compétence entre des syndicats intervenu sous le régime de l'article 43 du

with the results of the representation vote, the TCRC be certified as the bargaining agent for the relevant bargaining unit of running trades employees at the CPR. The February 16, 2004 letter suggested that no oral hearing by the Board was necessary.

[32] Further submissions were made by letter of counsel for the UTU on February 20, 2004. A letter of that date repeated the assertion that the bargaining rights in respect of the running trades at CPR had been in fact held by the CCROU and that, therefore, the BLE, which did not hold any bargaining rights, could not transfer any bargaining rights to the TCRC. It was argued that since the merger agreement did not and could purport to stand the TCRC in the place of the BLE within the CCROU, the documents that had attempted to transfer jurisdiction between the BLE and the TCRC were in fact, defective.

[33] It was once again asserted that since the UTU was the only party who sought to use the *Code* in order to obtain bargaining rights in a proper fashion, neither the BLE nor the TCRC had any right to be on a representation vote ballot. It was asserted that the UTU was the only trade union that complied with the *Code* in submitting evidence of membership to entitle it to be on the ballot. It was again asserted that the vote should have been held between the CCROU and the UTU and not any other parties. It was again suggested that it had not been appropriate for the Board to include two questions on the ballot, nor to provide on the ballot a choice of a trade union who had not supplied evidence of membership to the Board. As a consequence, it was again argued that all the Board could do in the case was to dismiss the application for certification filed by the UTU and leave the bargaining agent as the CCROU or to run a "proper" representation vote where the choice is between the CCROU and the UTU.

[34] It was again argued that the applications by the TCRC under sections 18 and 43 of the *Code*, should be dismissed.

[35] On February 20, 2004, the Board also received a letter from the TCRC indicating that the TCRC fully supported the submissions of the BLE made on February 16, 2004. The TCRC requested that the Board issue a certification order to the TCRC in accordance

Code. L'auteur de cette lettre demandait également que, conformément aux résultats du scrutin de représentation, la CRTC soit accréditée à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation concernée, formée des employés itinérants de CP. La lettre du 16 février 2004 indiquait qu'aucune audience devant le Conseil n'était nécessaire.

[32] Le procureur du TUT a présenté des observations supplémentaires dans une lettre datée du 20 février 2004. Une lettre portant la même date reprenait l'affirmation que, dans les faits, le droit de négocier pour les employés itinérants de CP avait été détenu par le CCSOCF et que, partant, la FIL ne détenant aucun droit de négociation, elle ne pouvait en effectuer le transfert en faveur de la CRTC. On a fait valoir que, puisque l'entente sur la fusion n'avait pas pour effet ni ne pouvait avoir pour effet de substituer la CRTC à la FIL au sein du CCSOCF, les documents qui avaient eu pour objet de transférer la compétence entre la FIL et la CRTC étaient en fait viciés.

[33] Le procureur du TUT a affirmé de nouveau que, le TUT étant le seul syndicat à s'être prévalu des dispositions du *Code* pour obtenir des droits de négociation de manière appropriée, ni la FIL ni la CRTC n'avait le droit de figurer sur le bulletin de vote. En outre, seul le TUT s'était conformé au *Code* en présentant la preuve d'adhésion qui lui permettait de figurer sur le bulletin de vote. Le procureur a fait valoir à nouveau que le scrutin aurait dû être tenu entre le CCSOCF et le TUT, à l'exclusion de toute autre partie. Il a répété que le Conseil avait eu tort d'inscrire deux questions sur le bulletin de vote ou d'y donner la possibilité de choisir un syndicat qui ne lui avait fourni aucune preuve d'adhésion. En conséquence, a-t-il fait valoir à nouveau, le Conseil n'avait d'autre choix en l'espèce que de rejeter la demande d'accréditation présentée par le TUT et de maintenir en place le CCSOCF à titre d'agent négociateur, ou de tenir un scrutin de représentation «approprié» où les employés y participant pourraient choisir entre le CCSOCF et le TUT.

[34] Le procureur a fait valoir encore une fois que la demande de la CRTC présentée en vertu des articles 18 et 43 du *Code* devait être rejetée.

[35] Le 20 février 2004, le Conseil a reçu également une lettre de la CRTC indiquant que celle-ci appuyait sans réserve les observations de la FIL présentées le 16 février 2004. La CRTC a demandé au Conseil de rendre une ordonnance d'accréditation en sa faveur,

with the result of the representation vote that had been conducted.

[36] After considering UTU's request for an oral hearing to make full argument in the matter, the Board decided that such a full oral argument should be undertaken and proceedings were scheduled for March 8, 2004, to allow this to be done.

[37] On that date, counsel for the UTU advanced certain additional arguments. The first of these was that based on reference to the constituent documents provided by the BLE and the TCRC, the TCRC appeared to be a council of trade unions and not a trade union within the meaning of the *Code*. This assertion was based upon a reference to the charter granted by the IBT to the TCRC on October 31, 2003. In that charter, it is indicated *inter alia*, "This organization is created for the purpose of forming a body of Local Unions affiliated with the International Brotherhood of Teamsters to cooperate in the solution of common problems, and to establish uniform policies, practices and employment conditions." On the basis of the quoted provision, it was argued that the charter granted by the IBT to the TCRC indicated that it was not to be a trade union within the meaning of the *Code*, but in fact, a council of trade unions. Since it was argued that the provisions of section 43 do not provide for a transfer of jurisdiction to or from a council, it was suggested that the position that there had been a transfer of jurisdiction to the TCRC did not find support in the legislation.

[38] The second argument made repeated the suggestion that the constituent documents provided by the BLE and the TCRC did not effect a specific transfer of the rights of the BLE to the TCRC. It was argued that nothing in the constituent documents of the TCRC or in the merger agreement between the BLE and the IBT indicates an intent to transfer the interest that the BLE actually had in the CCROU in respect of the specific bargaining unit in issue to the alleged successor union, the TCRC.

[39] A third point taken by counsel was that section 43 of the *Code* could not apply in the circumstances, because it had not been established that transferring agency was a bargaining agent, as is required by the provisions of section 43(1) of the *Code*.

conformément aux résultats du scrutin de représentation qui avait été tenu.

[36] Après avoir examiné la demande du TUT en vue de la tenue d'une audience aux fins de présenter tous les arguments sur la question, le Conseil a décidé que ces arguments devaient être présentés de vive voix au cours d'une instance qui se déroulerait le 8 mars 2004.

[37] Ce jour-là, le procureur du TUT a invoqué certains arguments supplémentaires. Dans un premier temps, il a fait valoir que, selon les documents constitutifs fournis par la FIL et la CRTC, cette dernière paraissait être un regroupement de syndicats et non un syndicat au sens du *Code*. Il s'est fondé, pour dire cela, sur la charte qui avait été accordée par la FIT à la CRTC le 31 octobre 2003. Dans cette charte, on peut lire entre autres choses que «Cette organisation est créée en vue de former un groupe de syndicats affiliés à la Fraternité internationale des Teamsters en vue de trouver, en collaboration, des solutions à des problèmes communs, et d'établir des politiques, des pratiques et des conditions d'emploi uniformes» (traduction). Se fondant sur la disposition citée, le procureur a fait valoir que, selon la charte accordée par la FIT à la CRTC, celle-ci ne devait pas être un syndicat au sens du *Code*, mais bien un regroupement de syndicats. En outre, a-t-il soutenu, puisque les dispositions de l'article 43 ne prévoient pas le transfert de compétence par un regroupement ou en faveur d'un regroupement, l'observation selon laquelle il y a eu transfert de compétence en faveur de la CRTC ne trouve aucun fondement dans la loi.

[38] Le second argument reprenait l'affirmation que les documents constitutifs fournis par la FIL et la CRTC ne donnaient pas lieu expressément au transfert des droits de la FIL en faveur de la CRTC. Le procureur a fait valoir que rien dans les documents constitutifs de la CRTC ou dans l'entente sur la fusion entre la FIL et la FIT n'exprimait l'intention de transférer en faveur du nouveau syndicat allégué, la CRTC, le droit que la FIL détenait véritablement au sein du CCSOCF à l'égard de l'unité de négociation concernée.

[39] Le procureur a déclaré en troisième lieu que l'article 43 du *Code* ne pouvait s'appliquer dans les circonstances, car il n'avait pas été établi que l'auteur du transfert était un agent négociateur, comme le requiert le paragraphe 43(1) du *Code*.

[40] Counsel also reiterated the arguments, which had been previously made by the UTU in correspondence:

> ... that neither the IBLE nor the TCRC should have appeared on the ballot, which should only have included the UTU and the CCROU; and that the IBLE, which had not any bargaining rights, could not transfer such rights to the TCRC, and the TCRC could not stand in the place of the IBLE within the CCROU.

[41] In reply, counsel for the BLE and TCRC indicated that it was incorrect to argue that the TCRC was not a trade union. It was submitted that reference to its constituent documents discloses in fact that it is a trade union within the definition of the word "trade union" set out in section 3 of the *Code*. That definition indicates that: "'trade union' means any organization of employees, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees." A reference to the constituent documents of the TCRC, it was argued, would clearly disclose that it was a trade union within the *Code* definition.

[42] With respect to the suggested failure of the merger agreement to provide for the specific transfer from the BLE to the TCRC, counsel argued vigorously that an examination of the merger agreement between the BLE and the TCRC would disclose that, notwithstanding the failure to use specific terms and make specific reference to the situation that was obtained in respect of the participation of the BLE in the CCROU, the general words of the merger agreement and the constituent documents suggest an intent that the TCRC succeed to the rights and interest of the BLE in a general sense. It was suggested that the agreement and documents, therefore, could clearly be interpreted as intending to apply to the specific situation of the BLE within the CCROU.

[43] In respect of the merger of the BLE and the IBT and the alleged transfer of jurisdiction from the BLE to the TCRC, it was argued that an examination of the relevant documents would disclose that the change of jurisdiction that had been alleged to have occurred and to be pending at the time of the reconsideration application in early December, did in fact take place.

[40] Le procureur a répété également les arguments qui avaient été antérieurement présentés par le TUT dans la correspondance:

> ... d'une part, ni la FIL, ni la CRTC n'auraient dû figurer sur le bulletin de vote, qui n'aurait dû mentionner que le TUT et le CCSOCF et, d'autre part, la FIL ne détenant aucun droit de négociation, elle ne pouvait en effectuer le transfert en faveur de la CRTC, qui ne pouvait être substituée à la FIL au sein du CCSOCF.
>
> (traduction)

[41] En réponse, le procureur de la FIL et de la CRTC a indiqué qu'il était inexact de soutenir que la CRTC n'était pas un syndicat. Il a fait valoir que le renvoi à ses documents constitutifs révèle en fait qu'elle est un syndicat au sens de la définition du terme «syndicat» énoncée à l'article 3 du *Code*. Aux termes de cette définition, le syndicat est une «Association - y compris toute subdivision ou section locale de celle-ci - regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés». Un renvoi aux documents constitutifs de la CRTC, le procureur a-t-il rappelé, révélerait clairement que celle-ci était un syndicat au sens de la définition énoncée dans le *Code*.

[42] En ce qui concerne l'allégation que l'entente sur la fusion ne prévoyait pas expressément le transfert de la FIL en faveur de la CRTC, le procureur a soutenu vigoureusement qu'un examen de l'entente sur la fusion conclue entre la FIL et la CRTC permettrait de constater que, en dépit du fait que l'on n'y utilise aucun terme exprès et que l'on ne renvoie pas expressément à la situation qui a été obtenue relativement à la participation de la FIL au CCSOCF, les termes généraux de l'entente sur la fusion et les documents constitutifs indiquent que les parties souhaitaient que la CRTC prenne en main les droits et les intérêts de la FIL dans un sens général. Le procureur a indiqué que l'entente et les documents pouvaient donc clairement être interprétés comme étant destinés à s'appliquer à la situation même de la FIL au sein du CCSOCF.

[43] En ce qui concerne la fusion de la FIL et de la FIT et le transfert de compétence allégué de la FIL en faveur de la CRTC, le procureur a soutenu qu'un examen des documents pertinents permettrait de constater que le changement de compétence qui, selon ce qui est allégué, est intervenu et qui était en cours à la date de présentation de la demande de réexamen au

The documents effecting the change of jurisdiction were proper and reflected the actual situation.

[44] It was noted that the possibility of the merger had initially been formally signaled to the Board on October 23, 2003, but that the merger had not been completed and ratified until December 4, 2003. In such circumstances, counsel argued, it was proper and appropriate that the Board be forthwith thereafter advised of the merger, as had occurred, and that the Board take steps to incorporate the developments that had occurred into the ongoing vote processes.

[45] Counsel suggested that the vote that had occurred had reflected the true wishes of the employees and that the Board should act in accordance with those wishes to certify the TCRC for the unit formerly represented by the CCROU, as lawful successor to the BLE.

[46] After considering the correspondence of the parties and their oral argument, the Board considers that in view of the objections raised by the counsel for the UTU, before addressing the above specific issues, it is necessary to first address attention to its jurisdiction and, in the circumstances, to the actions that were undertaken in the context of that jurisdiction.

[47] The present matters were initiated by the application for certification filed by the UTU on July 10, 2003. However, that application for certification was unusual in that an application to intervene in respect of it was filed by the BLE, obviously a trade union with an interest in the application that had been filed with the Board. The application of the UTU was in opposition to an existing certification of the CCROU, a council with only two constituent unions, the UTU itself, and the BLE. The situation consequently was not one where, as is contended by the UTU, it was appropriate for the Board to proceed in respect of the application as if it was a routine application for certification. On October 10, 2003, after considering the written submissions of the parties, the Board formally accorded the BLE full intervenor status, given its obvious interest in the subject matter of the proceedings.

[48] A consideration of the situation of the UTU, the BLE and the CCROU then led to the Board's decision in *Canadian Pacific Railway Company*, *supra*. It

début du mois de décembre, s'est bel et bien produit. Les documents donnant lieu au changement de compétence étaient en ordre et exprimaient la situation réelle.

[44] Le procureur a fait remarquer que la possibilité de la fusion avait été initialement signalée officiellement au Conseil le 23 octobre 2003, mais que la fusion n'avait été conclue et ratifiée que le 4 décembre 2003. Dans de telles circonstances, le procureur a-t-il fait valoir, il était juste et approprié que le Conseil soit informé immédiatement de la fusion, comme cela s'était produit, et qu'il prenne des mesures pour intégrer la nouvelle situation aux processus qui étaient en cours en vue de la tenue d'un scrutin.

[45] Le procureur a donné à entendre que le scrutin qui s'était déroulé faisait état de la volonté véritable des employés et que le Conseil devait agir en conformité avec cette volonté et accréditer la CRTC à l'égard de l'unité qui avait été auparavant représentée par le CCSOCF, comme remplaçante légitime de la FIL.

[46] Après avoir examiné les lettres des parties et leurs plaidoiries et compte tenu des objections soulevées par le procureur du TUT, le Conseil estime qu'avant de se pencher sur les questions susmentionnées, il doit d'abord examiner sa compétence et, dans les circonstances, les actions qui ont été prises dans le contexte de cette compétence.

[47] La présente affaire est née de la demande d'accréditation présentée par le TUT le 10 juillet 2003. Toutefois, la demande d'accréditation était inhabituelle car la FIL, qui est de toute évidence un syndicat intéressé à la demande qui avait été présentée au Conseil, a présenté une demande d'intervention à l'égard de cette première demande. Par sa demande, le TUT s'est opposé à une accréditation en vigueur du CCSOCF, qui est un regroupement de deux syndicats seulement, à savoir le TUT lui-même et la FIL. Par conséquent, dans ce contexte, il ne convenait pas que le Conseil se penche sur la demande comme s'il s'agissait d'une demande d'accréditation ordinaire, malgré ce qu'a soutenu le TUT. Le 10 octobre 2003, après avoir examiné les observations écrites des parties, le Conseil a accordé officiellement à la FIL la qualité d'intervenant étant donné son intérêt évident dans l'instance.

[48] Un examen de la situation du TUT, de la FIL et du CCSOCF a ensuite mené à la décision du Conseil dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien*

should be noted that, prior to that decision, the Board also had had a request to intervene from the certified bargaining agent, the CCROU. The Board did not decide whether or not to allow the CCROU to intervene because there were issues in respect of who might properly represent that organization in the proceedings. As the Board noted in paragraph [22] of its above-mentioned decision, it was evident from the proceedings that it was the wish of the UTU to act separately from the CCROU and to replace it as bargaining agent without withdrawing from the council. The Board therefore proceeded without according formal intervenor status to the CCROU.

[49] The Board did not decide on the issue of who in the circumstances represented the CCROU, but after notice to the parties, proceeded to hear their submissions including those of the employer. After considering the submissions, the Board decided for the reasons set out in *Canadian Pacific Railway*, *supra*, to proceed more directly and immediately with a vote in order to canvass the wishes of the affected employees in respect of their continued representation by the CCROU and in the circumstance that employees might not wish to continue to be represented by the CCROU, their preference to be represented by either of the contending unions, the BLE or the UTU. Although the Board was proceeding at this point in response to an application filed by the UTU, it was manifest that in lieu of proceeding to undertake an investigation of who could be said to truly represent the CCROU, the Board was treating the intervenor BLE as an intervenor trade union having full status in the proceedings then pending. In the circumstance that one of its two constituent bargaining agents had apparently withdrawn support from the CCROU, and that neither of the two constituent unions nor the employer were suggesting that the bargaining unit be broken up, it was obvious that the Board had to canvass whether the affected employees wished to continue to be represented by the CCROU. If the employees did not so wish, fairness demanded that the BLE should at least be given an opportunity to present its case to the membership and that, as the other former CCROU member union, it, and not the UTU, should represent the bargaining unit.

Pacifique, précitée. Il y a lieu de noter que, avant cette décision, le Conseil avait été saisi également d'une demande d'autorisation d'intervenir de la part de l'agent négociateur accrédité, le CCSOCF; toutefois, le Conseil n'a pris aucune décision sur cette demande parce que la question de savoir qui pourrait représenter adéquatement l'organisation dans l'instance n'était pas réglée. Ainsi que le Conseil l'a indiqué au paragraphe [22] de sa décision *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, le TUT désirait manifestement faire bande à part et remplacer la CCSOCF à titre d'agent négociateur sans quitter le regroupement. Le Conseil n'a donc pas accordé au CCSOCF la qualité formelle d'intervenant.

[49] Le Conseil ne s'est pas prononcé sur la question de savoir qui, dans les circonstances, représenterait le CCSOCF, mais après en avoir donné avis aux parties, il a procédé à l'audition de leurs observations, dont celles de l'employeur. Après avoir pris ces observations en considération, le Conseil a décidé, pour les motifs énoncés dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, de procéder plus directement et immédiatement à la tenue d'un scrutin pour sonder les employés concernés afin de connaître leur volonté sur leur représentation continue par le CCSOCF et, au cas où les employés ne souhaiteraient pas continuer d'être représentés par le CCSOCF, sur leur choix d'être représentés par l'un ou l'autre des syndicats en lice, à savoir la FIL ou le TUT. Bien que le Conseil agisse à ce moment-là en réponse à une demande présentée par le TUT, il était évident que, plutôt que d'entreprendre une enquête sur la question de savoir qui pouvait être considéré comme étant le véritable représentant du CCSOCF, le Conseil traitait la FIL, l'intervenante, comme un syndicat intervenant ayant toute la qualité nécessaire pour agir dans le cadre de l'instance alors en cours. Étant donné que l'un des deux agents négociateurs membres du CCSOCF avait apparemment retiré son appui à celui-ci et que ni l'un ni l'autre syndicat membre ni l'employeur ne proposait que l'unité de négociation soit morcelée, il était évident que le Conseil devait tenter de déterminer si les employés concernés souhaitaient continuer d'être représentés par le CCSOCF. S'ils se prononçaient contre une telle représentation, il fallait, au nom de l'équité, que la FIL ait au moins la possibilité de présenter sa candidature auprès des membres et de faire valoir qu'en tant qu'ancien syndicat membre du CCSOCF, c'est elle, et non le TUT, qui devait représenter l'unité de négociation.

[50] The Board's jurisdiction to proceed in the circumstances obtained, is now contested by the UTU on jurisdictional grounds. The Board's jurisdiction is founded upon the powers of the Board granted to it by sections 16 and 18 of the *Code*. In particular, when the Board has an application before it, it has the powers to act as set out in paragraphs 16(d), (e), (f), (i), (k), (o) and (p). Section 18 permits the Board, in appropriate circumstances, to reconsider its certification orders, even upon its own motion, if necessary. For convenience, the full text of section 16 and section 18 are set out here:

16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power

(a) to summon and enforce the attendance of witnesses and compel them to give oral or written evidence on oath and to produce such documents and things as the Board deems requisite to the full investigation and consideration of any matter within its jurisdiction that is before the Board in the proceeding;

(a.1) to order pre-hearing procedures, including pre-hearing conferences that are held in private, and direct the times, dates and places of the hearings for those procedures;

(a.2) to order that a hearing or a pre-hearing conference be conducted using a means of telecommunication that permits the parties and the Board to communicate with each other simultaneously;

(b) to administer oaths and solemn affirmations;

(c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not;

(d) to examine, in accordance with any regulations of the Board, such evidence as is submitted to it respecting the membership of any employees in a trade union seeking certification;

(e) to examine documents forming or relating to the constitution or articles of association of

(i) a trade union or council of trade unions that is seeking certification, or

(ii) any trade union forming part of a council of trade unions that is seeking certification;

(f) to make such examination of records and such inquiries as it deems necessary;

(f.1) to compel, at any stage of a proceeding, any person to provide information or produce the documents and things that may be relevant to a matter before it, after providing the parties the opportunity to make representations;

[50] Le pouvoir du Conseil d'agir dans ces circonstances est maintenant contesté par le TUT pour des motifs de compétence. Le Conseil tire sa compétence des pouvoirs qui lui sont conférés en vertu des articles 16 et 18 du *Code*. Plus particulièrement, lorsque le Conseil est saisi d'une demande, il détient le pouvoir de prendre les mesures prévues aux alinéas 16d), e), f), i), k), o) et p). L'article 18 confère au Conseil le pouvoir, de la manière qu'il estime justifiée dans les circonstances, de réexaminer ses ordonnances d'accréditation même de son propre chef en cas de besoin. Par souci de commodité, le libellé des article 16 et 18 est reproduit au complet ci-après:

16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:

a) convoquer des témoins et les contraindre à comparaître et à déposer sous serment, oralement ou par écrit, ainsi qu'à produire les documents et pièces qu'il estime nécessaires pour mener à bien ses enquêtes et examens sur les questions de sa compétence;

a.1) ordonner des procédures préparatoires, notamment la tenue de conférences préparatoires à huis clos, et en fixer les date, heure et lieu;

a.2) ordonner l'utilisation des moyens de télécommunication qui permettent aux parties et au Conseil de communiquer les uns avec les autres simultanément lors des audiences et des conférences préparatoires;

b) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;

c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;

d) en conformité avec ses règlements, examiner les éléments de preuve qui lui sont présentés sur l'adhésion des employés au syndicat sollicitant l'accréditation;

e) examiner les documents constitutifs ou les statuts ainsi que tout document connexe:

(i) du syndicat ou du regroupement de syndicats sollicitant l'accréditation,

(ii) de tout syndicat membre du regroupement sollicitant l'accréditation;

f) procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de dossiers ou registres et à la tenue d'enquêtes;

f.1) obliger, en tout état de cause, toute personne à fournir les renseignements ou à produire les documents ou pièces qui peuvent être liés à une question dont il est saisi, après avoir donné aux parties la possibilité de présenter des arguments;

(g) to require an employer to post and keep posted in appropriate places, or to transmit by any electronic means that the Board deems appropriate, any notice that it considers necessary to bring to the attention of any employees any matter relating to the proceeding;

(h) subject to such limitations as the Governor in Council may, in the interests of defence or security, prescribe by regulation, to enter any premises of an employer where work is being or has been done by employees and to inspect and view any work, material, machinery, appliances or articles therein and interrogate any person respecting any matter that is before the Board in the proceeding;

(i) to order, at any time before the proceeding has been finally disposed of by the Board, that

(i) a representation vote or an additional representation vote be taken among employees affected by the proceeding in any case where the Board considers that the taking of such a vote would assist the Board to decide any question that has arisen or is likely to arise in the proceeding, whether or not such a representation vote is provided for elsewhere in this Part, and

(ii) the ballots cast in any representation vote ordered by the Board pursuant to subparagraph (i) or any other provision of this Part be sealed in ballot boxes and not counted except as directed by the Board;

(j) to enter on the premises of an employer for the purpose of conducting representation votes during working hours;

(k) to authorize any person to do anything that the Board may do under paragraphs (a) to (h), (j), or (m) and to report to the Board thereon;

(l) to adjourn or postpone the proceeding from time to time;

(*l*.1) to defer deciding any matter, where the Board considers that the matter could be resolved by arbitration or an alternate method of resolution;

(m) to abridge or extend the time for doing any act, filing any document or presenting any evidence in connection with a proceeding;

(m.1) to extend the time limits set out in this Part for instituting a proceeding;

(n) to amend or permit the amendment of any document filed in connection with the proceeding;

(o) to add a party to the proceeding at any stage of the proceeding;

(o.1) to summarily refuse to hear, or dismiss, a matter for want of jurisdiction or lack of evidence; and

(p) to decide for all purposes of this Part any question that may arise in the proceeding, including, without restricting the generality of the foregoing, any question as to whether

g) obliger un employeur à afficher, en permanence et aux endroits appropriés, ou à transmettre par tout moyen électronique que le Conseil juge indiqué, les avis qu'il estime nécessaire de porter à l'attention d'employés sur toute question dont il est saisi;

h) sous réserve des restrictions que le gouverneur en conseil peut imposer par règlement en matière de défense ou de sécurité, pénétrer dans des locaux ou terrains de l'employeur où des employés exécutent ou ont exécuté un travail, procéder à l'examen de tout ouvrage, outillage, appareil ou objet s'y trouvant ou travail s'y effectuant, et interroger toute personne sur toute question dont il est saisi;

i) ordonner à tout moment, avant d'y apporter une conclusion définitive:

(i) que soit tenu un scrutin de représentation, ou un scrutin de représentation supplémentaire, au sein des employés concernés par la procédure s'il estime qu'une telle mesure l'aiderait à trancher un point soulevé, ou susceptible de l'être, qu'un tel scrutin de représentation soit ou non prévu pour le cas dans la présente partie,

(ii) que les bulletins de vote déposés au cours d'un scrutin de représentation tenu aux termes du sous-alinéa (i) ou d'une autre disposition de la présente partie soient conservés dans des urnes scellées et ne soient dépouillés que sur son ordre;

j) pénétrer dans les locaux ou terrains d'un employeur pour y tenir des scrutins de représentation pendant les heures de travail;

k) déléguer à quiconque les pouvoirs qu'il détient aux termes des alinéas a) à h), j) ou m) en exigeant, s'il y a lieu, un rapport de la part du délégataire;

l) suspendre ou remettre la procédure à tout moment;

l.1) reporter à plus tard sa décision sur une question, lorsqu'il estime qu'elle pourrait être réglée par arbitrage ou par tout autre mode de règlement;

m) abréger ou proroger les délais applicables à l'accomplissement d'un acte, au dépôt d'un document ou à la présentation d'éléments de preuve;

m.1) proroger les délais fixés par la présente partie pour la présentation d'une demande;

n) modifier tout document produit ou en permettre la modification;

o) mettre une autre partie en cause à toute étape;

o.1) de façon sommaire, refuser d'entendre ou rejeter toute affaire pour motif de manque de preuve ou d'absence de compétence;

p) trancher, dans le cadre de la présente partie, toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure, et notamment déterminer:

(i) a person is an employer or an employee,

(ii) a person performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations,

(iii) a person is a member of a trade union,

(iv) an organization or association is an employers' organization, a trade union or a council of trade unions,

(v) a group of employees is a unit appropriate for collective bargaining,

(vi) a collective agreement has been entered into,

(vii) any person or organization is a party to or bound by a collective agreement, and

(viii) a collective agreement is in operation.

(emphasis added)

[51] Section 18 reads as follows:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[52] It should be noted that in adding the BLE as a party to the proceedings before it and taking steps pursuant to its powers under sections 29 and 16 of the *Code* to conduct a representation vote, the Board was acting in accordance with principles laid out in its jurisprudence which, for some time, have guided the assessment of applications for certification. The first of these is that parties of obvious interest should be added to proceedings which, although initiated by an application for certification under section 24 of the *Code*, are not in reality straightforward applications for certification. This is usually because the intent and effect of other sections of the *Code* may come into question in the process initiated by the section 24 certification, if the relevant circumstances so require. The Board has on previous occasions considered whether if certain applications for certification raise such broader contextual issues and issues of the application of other provisions of the *Code* they must be adjudicated within a broader frame work.

(i) si une personne est un employeur ou un employé,

(ii) si une personne occupe un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations de travail,

(iii) si une personne adhère à un syndicat,

(iv) si une organisation est une organisation patronale, un syndicat ou un regroupement de syndicats,

(v) si un groupe d'employés constitue une unité habile à négocier collectivement,

(vi) si une convention collective a été conclue,

(vii) si une personne ou une organisation est partie à une convention collective ou est liée par celle-ci,

(viii) si une convention collective est en vigueur.

(c'est nous qui soulignons)

[51] L'article 18 est reproduit ci-après:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[52] Il y a lieu de noter qu'en ajoutant la FIL à titre de partie à l'instance dont il était saisi et en prenant des mesures conformément aux pouvoirs qui lui sont conférés aux articles 29 et 16 du *Code* pour tenir un scrutin de représentation, le Conseil a agi conformément aux principes qui sont énoncés dans la jurisprudence et qui, depuis un bon moment, guident l'analyse des demandes d'accréditation. Selon le premier de ces principes, les parties qui ont un intérêt manifeste doivent être ajoutées à l'instance qui, bien qu'elle ait été instituée par voie de demande d'accréditation sous le régime de l'article 24 du *Code*, ne constitue pas en réalité une demande d'accréditation ordinaire. C'est habituellement parce que l'esprit et l'effet d'autres dispositions du *Code* peuvent être remis en cause dans le cadre de l'instance née d'une accréditation sous le régime de l'article 24, si les circonstances pertinentes l'exigent. Le Conseil a eu l'occasion, dans des affaires antérieures, de se pencher sur la question de savoir si, lorsque des demandes d'accréditation soulèvent de telles questions contextuelles plus vastes et des questions relatives à l'application d'autres dispositions du *Code*, elles doivent être tranchées dans les paramètres d'un cadre élargi.

[53] In *CITV SUB Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 134, the Board indicated as follows:

> [12] The Board will deal with each of the grounds for review in turn. The first issue is whether the union's application for certification, filed pursuant to section 24 of the *Code*, ought to have been adjudicated on the same basis as the Board would adjudicate a new application for certification. In the view of the reconsideration panel, this argument is defeated by the simple observation that the application for certification was not in the context of a new application for certification. In its initial phase, the application was based upon and supported by a section 35 application including a request for the declaration of a single employer structure similar to the pre-existing declaration of single employer. The entire application for certification in its initial phase, therefore, could only be said to be rationally supported if there was a clear understanding that the employers in question were common, since it would be clearly inappropriate to certify a single bargaining unit if the employers in question were truly separate entities. In fact, one of the certifications that was granted is based on the decision of the panel under review that a single employer declaration was appropriate for some of the entities involved. With respect to the ultimate determination of bargaining units, the bargaining unit encompassing employees of ITV and Apple Box Productions, Divisions of Westcom T.V. Group and of Allarcom Pay Television Limited continues to be based on a common employer declaration.
>
> [13] Secondly, while the CEP application for certification did vary the requested bargaining unit, by far the majority of the employees in the newly requested bargaining unit were employees that had been included in the former bargaining unit represented by the Staff Association. In such circumstances, the Board would inevitably be concerned about the position of the former bargaining agent with respect to any application being made, and indeed a relevant factor in such circumstances would always be the position of the former bargaining agent. The bargaining history of such a predecessor unit is, as well, a factor the Board would consider in such circumstances. In fact, the information submitted to the Board indicated that there was some continuity between the two bargaining agents. Mr. Art Simmonds of the CEP had participated in the Staff Association general meeting of December 15, 1999, at which the Staff Association's members were invited to sign cards for CEP membership and at which a majority of those present supported a formal motion "that the members of the Staff Association should sign cards for CEP membership." Where an application is based on such cooperation and one bargaining agent succeeds another, it is hardly reasonable to insist that the Board ignore the industrial relations realities and process the certification application as a new and routine one.
>
> [14] In short, the reality was that the CEP application for certification was based upon the cooperation of the previously certified bargaining agent, and put forward in the context of a common employer declaration respecting the former bargaining unit, with the expectation it would be reaffirmed by the Board. In such circumstances, to suggest that the application for

[53] Dans l'affaire *CITV SUB Inc. et autres*, [2001] CCRI nº 134, le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:

> [12] Le Conseil se penchera sur chacun des motifs invoqués séparément. La première question à trancher est celle de savoir si le Conseil aurait dû statuer sur la demande d'accréditation du syndicat, fondée sur l'article 24 du *Code*, en appliquant les principes et critères régissant les nouvelles demandes d'accréditation. Le banc de révision estime que cet argument doit être rejeté pour la simple raison que la demande d'accréditation ne constituait pas, dans le contexte, une nouvelle demande d'accréditation. À l'origine, la demande était fondée sur l'article 35 et visait aussi l'obtention d'une déclaration d'employeur unique semblable à celle qui était encore en vigueur. En conséquence, pour qu'on puisse dire que la demande d'accréditation dans son ensemble était initialement justifiée, il devait être clairement entendu que les employeurs en cause formaient un employeur unique, car il aurait été manifestement inacceptable d'accréditer une unité de négociation unique quand les employeurs concernés étaient en réalité des entités distinctes. En fait, l'une des ordonnances d'accréditation rendues par le banc initial est fondée sur la décision de formuler une déclaration d'employeur unique relativement à certaines des entités en cause. En ce qui concerne la détermination finale des unités de négociation, l'unité englobant les employés de ITV et Apple Box Productions, divisions de Westcom T. V. Group et de Allarcom Pay Television Limited continue d'être fondée sur une déclaration d'employeur unique.
>
> [13] En second lieu, si la demande d'accréditation du SCEP visait à modifier la portée de l'unité de négociation en cause, la très vaste majorité des employés compris dans la nouvelle unité, dont le SCEP demandait l'établissement, faisaient partie de l'unité qui était antérieurement représentée par la Staff Association. Dans de telles circonstances, le Conseil cherchera inévitablement à obtenir le point de vue de l'agent négociateur antérieur, et il en tiendra nécessairement compte dans sa décision. L'historique de la négociation collective de l'unité antérieure est un autre facteur que le Conseil prendra en considération. En fait, les renseignements fournis au Conseil indiquaient qu'il y avait une certaine continuité entre les deux agents négociateurs. M. Art Simmonds du SCEP avait participé à l'assemblée générale de la Staff Association tenue le 15 décembre 1999, au cours de laquelle les membres du syndicat avaient été invités à signer des cartes de membre du SCEP, et au cours de laquelle la majorité des membres présents avaient appuyé une motion officielle pour que les «membres de la Staff Association signent des cartes de membre du SCEP» (traduction). Quand une demande est fondée sur une collaboration du genre, et que l'un des agents négociateurs prend la succession de l'autre, il est difficilement raisonnable d'exercer des pressions sur le Conseil pour qu'il fasse abstraction de la réalité des relations de travail et qu'il considère la demande d'accréditation comme s'il s'agissait d'une demande nouvelle et courante.
>
> [14] Pour résumer brièvement la situation, disons que la demande d'accréditation du SCEP était fondée sur la collaboration de l'agent négociateur qui avait antérieurement été accrédité, et qu'elle a été présentée dans le contexte d'une déclaration d'employeur unique relativement à l'unité de négociation antérieure, dans l'espoir que le Conseil soit du

certification was a garden variety application for certification and should be treated as such, did not fully accord with the industrial relations background and circumstances before the Board.

[15] In the view of the present reconsideration panel, the Board has, therefore, simply no choice but to reject such a contention. The original panel of the Board rightly decided, in the circumstances, to allow a change in the certified bargaining agent, since the CEP presented to the Board signed membership cards indicating that it had the support of a clear majority of employees within each of the two bargaining units identified as appropriate by the Board. Following a clear indication to the panel under review that the former single employer had in fact split, that panel appropriately revisited the pre-existing single employer declaration and the Board's previous certification was modified to create two bargaining units.

[16] The panel allowed the change in bargaining agent on proof of majority support despite the fact that in raid situations, the Board's long-standing practice is to order a vote in most circumstances unless the raid is seen as a friendly raid. It is clear that in respect of this aspect of its decision, whether or not the CEP's application was a "raid" did not influence the panel. In recognizing the corporate changes that had occurred, as well as the change in bargaining agent, the panel's actions arose out of and responded to an existing situation.

[17] It is also clear that the panel under review was correctly of the view that, in the changed circumstances, and it so found in its decision, the former bargaining unit was no longer appropriate for collective bargaining, and that it should as a minimum be divided into two bargaining units to reflect the now separate situation of the affected employers.

[18] The panel was therefore faced with a complex situation that combined elements of a reorganization of bargaining units, a reorganization and successorship of employers and a successorship of bargaining agents.

[19] In its original decision, the panel noted that it was not appropriate in such a situation to be governed solely by the form of the transactions and applications before it. The reconsideration panel finds that the preexisting circumstances including the previous common employer declaration, the scope of the previous certification, the consent of the predecessor union to the change of bargaining agents, the entire collective bargaining history of the bargaining unit and the preexisting relationship between the employers and bargaining agents affected by the application before it, were all relevant circumstances. **When such a situation occurs, the panel has to consider and apply all relevant sections of the *Code* in a manner that respects their intent and appropriately balances their underlying purposes. To suggest that section 24 and the related processes and policies respecting new applications for certification should in such circumstances be given preeminence does not reflect the duty of the panel to balance and consider all of the relevant**

même avis que les syndicats. En conséquence, il était faux de prétendre que la demande d'accréditation était juste une nouvelle demande qui devait être traitée comme telle, puisque le contexte des relations de travail et les faits qui avaient été communiqués au Conseil laissaient entrevoir une toute autre réalité.

[15] Le banc de révision est d'avis que le Conseil n'avait donc pas d'autre choix que de rejeter une telle prétention. Le banc initial s'est prononcé à juste titre, eu égard aux circonstances, en faveur de l'accréditation d'un nouvel agent négociateur vu que le SCEP avait soumis au Conseil des cartes de membre signées, indiquant qu'il avait l'appui de la vaste majorité des employés compris dans chacune des deux unités de négociation jugées habiles à négocier collectivement. Comme il avait été établi à sa satisfaction que l'employeur unique antérieur avait cessé d'exister dans les faits, le banc initial était fondé de se pencher à nouveau sur la déclaration d'employeur unique préexistante et de modifier l'ordonnance d'accréditation pour créer deux unités de négociation.

[16] Le banc a autorisé le changement d'agent négociateur sur la foi de la preuve de l'appui de la majorité, même si, dans la plupart des cas de maraudage, le Conseil a depuis longtemps comme pratique d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation, à moins que le maraudage ne soit qualifié d'amical. Il est manifeste qu'en ce qui concerne cet aspect de la décision, le banc n'a pas accordé d'importance à la question de savoir si la demande du SCEP équivalait à du «maraudage». Le banc du Conseil a tenu compte des changements organisationnels survenus, de même que du remplacement de l'agent négociateur, et a ainsi fondé sa décision sur la situation qui existait dans les faits.

[17] Il est également manifeste que le banc initial était fondé de conclure que, eu égard aux nouvelles circonstances, l'unité de négociation antérieure n'était plus habile à négocier collectivement et devait à tout le moins être scindée au moins en deux pour tenir compte du fait que les employeurs concernés étaient devenus des employeurs distincts.

[18] Le banc a donc été appelé à se pencher sur une situation complexe qui comportait des éléments d'une restructuration d'unités de négociation, d'une restructuration et de la succession d'employeurs et de la succession d'agents négociateurs.

[19] Dans sa décision initiale, le banc a fait observer qu'il n'était pas opportun, dans une situation du genre, de tenir compte uniquement de la forme des opérations et des demandes présentées. Le banc de révision conclut que les circonstances préexistantes, notamment la déclaration d'employeur unique, la portée du certificat d'accréditation, l'approbation du changement d'agent négociateur par le syndicat antérieur, l'historique des négociations collectives de l'unité de négociation et la relation qui existait entre les employeurs et les agents négociateurs visés par la demande d'accréditation, étaient tous des facteurs dont le banc initial devait tenir compte. **En pareil cas, le banc doit appliquer toutes les dispositions pertinentes du *Code* en respectant l'intention et en pondérant les objets sous-jacents de chacune. Affirmer que l'article 24 et les procédures et lignes de conduite connexes régissant les nouvelles demandes d'accréditation devraient s'appliquer dans de telles circonstances, c'est faire fi de l'obligation à laquelle le**

circumstances and all relevant provisions of the *Code*. The panel correctly considered the situation as one requiring that previous decisions of the Board be reconsidered in the light of new facts and circumstances, and that the application for certification be considered in the context as at least to an extent a reconsideration of a previous Board order. The panel under review did this by considering the CEP application for certification in the context of the purposes of section 18 of the *Code* as an application in respect of which the prior circumstances including existing Board orders were relevant. For this reason the reconsideration panel is of the view that there is no merit in the first ground raised by the applicant.

(pages 6-9; emphasis added)

[54] While it is not suggested that the above situation is on all fours with the present one, its observations in respect of the duty of the Board to balance and consider all of the relevant circumstances and relevant provisions of the *Code*, in circumstances other than those obtained in respect of a straightforward application for certification, apply equally here.

[55] In *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 130, a panel of the Board also considered similar issues. It noted:

(2) The Teamsters' Section 24 Certification Applications

[44] Section 24 of the *Code* applies when:

(a) A union wishes to represent a group of employees who is not organized. In this case it may make an application, pursuant to section 24, to be certified as the bargaining agent for that group; or

(b) A union wishes to become the certified bargaining agent for a group of employees that is already represented by another bargaining agent. In this case, the union may file an application under section 24, but it is subject to the applicable "open periods" set out in subsection 24(2) of the *Code*.

[45] Both situations contemplate applications by unions who have, at the time of their application, no involvement with the proposed bargaining unit. In *Alberta Government Telephones Commission* (1989),76 di 172 (CLRB no. 726), the Canada Labour Relations Board stated as follows:

Conseil est tenu de prendre en considération et de mettre en balance toutes les circonstances pertinentes et toutes les dispositions applicables du *Code*. Le banc du Conseil était fondé de conclure que la situation justifiait le réexamen des décisions antérieures du Conseil, en raison des circonstances et des faits nouveaux, et que la demande d'accréditation devait donc être considérée, dans une certaine mesure à tout le moins, comme une demande de réexamen d'une ordonnance antérieure du Conseil. Pour arriver à cette conclusion, le banc initial a déterminé que, dans le contexte des objets de l'article 18 du *Code*, il était nécessaire de tenir compte des circonstances antérieures, dont les ordonnances existantes du Conseil, pour statuer sur la demande d'accréditation du SCEP. Pour ce motif, le banc de révision est d'avis que le premier motif invoqué par le requérant est sans fondement.

(pages 6-9; c'est nous qui soulignons)

[54] Personne ne prétend que la situation dans cette affaire est en tous points semblable à la présente situation, mais les observations qui y sont faites sur le devoir du Conseil de prendre en considération et de mettre en balance toutes les circonstances pertinentes et toutes les dispositions applicables du *Code* dans des circonstances autres que celles qui valent dans le cadre d'une demande d'accréditation ordinaire s'appliquent également en l'espèce.

[55] Dans l'affaire *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, [2001] CCRI nº 130, un banc du Conseil a été appelé à se pencher sur des questions semblables. Il s'est exprimé dans les termes suivants:

2) Les demandes d'accréditation fondées sur l'article 24 présentées par les Teamsters

[44] L'article 24 du *Code* s'applique dans les situations suivantes:

a) Quand un syndicat sollicite l'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés qui n'est pas syndiqué. Il peut alors présenter une demande fondée sur l'article 24 en vue de devenir le représentant de ce groupe.

b) Quand un syndicat sollicite l'accréditation à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés qui est déjà représenté par un autre agent négociateur. Il peut alors présenter une demande fondée sur l'article 24, mais il est assujetti aux dispositions du paragraphe 24(2) du *Code* portant sur les «périodes autorisées de présentation».

[45] Dans les deux cas, le syndicat ne représente aucun des membres de l'unité de négociation proposée dont il sollicite l'accréditation à titre d'agent négociateur, au moment du dépôt de sa demande d'accréditation. Dans l'affaire *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT nº 726), le Conseil canadien des relations du travail a déclaré ce qui suit:

"... Thus, to gain bargaining rights, the union had to file an application pursuant to section 24 (formerly section 124). Counsel for the union suggested that the analysis to be conducted by the Board in the instant case must reflect an analysis specific to an initial application for certification. The implication was that such an analysis would be different from one where a party was seeking to have a certification reviewed pursuant to section 18 (formerly section 119) of the *Code*.

(page 181)"

[46] The Board in that case went on to acknowledge that there is a distinction between an original application for certification under section 24 and a review of an existing certificate under section 18. However, in that case, it decided, faced with a series of section 24 applications from incumbent unions at the provincial level, to review the entire bargaining units structure. It should be noted that, at that time, section 18.1 of the *Code* did not exist and section 18 was used by the parties and the Board to initiate bargaining unit structural reviews.

[47] Sections 18 and 18.1 apply where a union already represents a group of employees, and either seeks to clarify or expand the scope of the bargaining unit (section 18) or to change the structure of the existing bargaining unit(s) (section 18.1) (see *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62). In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), the Board stated as follows:

"In their applications, the Teamsters and the CNTU are both seeking to represent bargaining units that are different from the existing units. At first glance, these applications, in a number of respects, resemble review applications, or more precisely, combined raiding and review applications. However, these applications cannot be characterized outright as such because the Board, never having certified a union to represent Télébec employees, has no past decision that it can review or amend pursuant to section 18 of the *Code*...

(page 18)"

[48] The distinction between applications under section 24 and section 18.1 is an important one. Because the sections have two different purposes, different tests apply when considering applications under each one.

[49] As set out in *Télébec Ltée*, *supra*:

"It stands to reason that this task differs somewhat, depending on whether one is starting from scratch or whether there are already existing units. The emphasis will be, in the first case, on access to the collective bargaining process, and in the latter case, on the proper functioning of the structure... In the present case, this distinction is also highlighted by the argument of

«... Pour obtenir les droits de négociation, le syndicat devait donc présenter une demande en vertu de l'article 24 (autrefois l'article 124). L'avocat du syndicat a laissé entendre que, en examinant la demande en l'espèce, le Conseil doit juger qu'il s'agit d'une première demande d'accréditation. Or, un tel examen diffère de celui qui est effectué dans le cas où une partie demande le réexamen d'une accréditation conformément à l'article 18 (autrefois l'article 119) du *Code*.

(page 181)»

[46] Dans cette affaire, le Conseil confirme ensuite qu'il existe une différence entre une demande initiale d'accréditation fondée sur l'article 24 et l'examen d'un certificat d'accréditation en vertu de l'article 18. Cependant, comme il avait reçu plusieurs demandes d'accréditation fondées sur l'article 24 des syndicats de la province, le Conseil a décidé de réviser toute la structure des unités de négociation. Il convient de préciser que l'article 18.1 du *Code* n'existait pas à l'époque et que les parties et le Conseil se sont appuyés sur l'article 18 pour entreprendre la révision de la structure des unités de négociation.

[47] Les articles 18 et 18.1 s'appliquent dans les situations où un syndicat représente déjà un groupe d'employés et souhaite soit clarifier ou élargir la portée de l'unité de négociation (article 18), soit modifier la structure de l'unité (des unités) de négociation existante(s) (article 18.1) (voir *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62). Dans l'affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133), le Conseil a déclaré ce qui suit:

«Ces demandes des Teamsters et de la CSN, qui recherchent des unités de négociation différentes de celles qui existent actuellement, présentent à première vue des similitudes avec des demandes de révision ou, encore plus précisément, des demandes de maraudage et de révisions combinées. Toutefois, ces demandes ne peuvent pas être ainsi strictement qualifiées, puisque le Conseil, n'ayant jamais accordé d'ordonnance d'accréditation à aucun syndicat pour représenter des employés de Télébec, n'a donc ici aucune décision antérieure qu'il pourrait revoir ou modifier, comme le prévoit l'article 18 du *Code*...

(page 18)»

[48] Il importe de faire la différence entre les demandes fondées sur l'article 24 et celles fondées sur l'article 18.1. Puisque les dispositions en cause visent deux objets différents, il est nécessaire d'utiliser des critères différents pour examiner chaque type de demande.

[49] Ainsi qu'il est précisé dans la décision *Télébec Ltée*, précitée:

«Or, il tombe sous le sens que cette tâche diffère quelque peu selon qu'on se trouve en terrain vierge, si l'on peut dire, ou en présence d'unités existantes. Dans le premier cas, l'accent portera davantage sur l'exigence d'assurer l'accès au processus de la négociation collective alors que dans le second les exigences de fonctionnement de la structure s'avéreront

certain parties that the Board's role should be limited to defining appropriate units and not **the** most appropriate units.

(page 12)"

[50] The purpose and considerations relevant to section 18.1 applications were also discussed in the Board's recent decision in *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109:

"[61] ... the purpose of an application for review is not to systematically criticize the existing units, but rather to make a structure that has evolved more rational... Since the focus here is not to ensure or preserve access to the negotiation process, the Board is required to evaluate how the current system is no longer appropriate, ... depending on the circumstances of each application for reconfiguration.

(page 28)"

[51] The examination under section 18.1, where the Board is attempting to rationalize often complex bargaining unit structures, is much more involved than the examination in a section 24 application, where the Board is attempting to assist parties to obtain access to collective bargaining rights. Under section 24, the Board has only to decide whether the bargaining unit applied for is one that is appropriate for collective bargaining (*Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CIRB no. 100). Under section 18.1, either the bargaining agent or the employer must show that the existing structure is no longer appropriate. Where this is established, the responsibility falls to the Board to ensure that the final bargaining unit structure that is created balances the parties' divergent interests, so as to ensure effective collective bargaining and harmonious labour relations.

[52] In *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51, the Board stated as follows:

"[24] In deciding whether to consolidate bargaining units, the Board is guided by the effectiveness of the current bargaining structure and by the best way to balance the divergent interests of viable bargaining units in order to ensure effective bargaining and harmonious labour relations. The applicant has the onus of presenting evidence as to why the existing unit structure is no longer appropriate and a valid labour relations purpose for reviewing the existing bargaining units.

(page 8)"

[53] The Teamsters' application is not unlike the situation faced by the Board in *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153). In that decision, General Teamsters, Local Union No. 362 applied, pursuant to section 24 of the *Code*, to be certified for a province-wide unit of Brink's employees in Alberta. At the time of its application, the union already represented an "all employees" unit of Brink's employees in Edmonton. (The Amalgamated Transit Union

relativement plus importantes ... En l'instance, cette distinction est également mise en évidence par l'argument de certaines parties suivant lequel la tâche du Conseil devrait se limiter à définir des unités habiles à négocier collectivement et non pas **les** unités les plus habiles à le faire.

(page 12)»

[50] Dans la décision rendue récemment dans l'affaire *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, le Conseil se penche à nouveau sur l'objet de l'article 18.1 et les critères à appliquer pour examiner les demandes fondées sur cette disposition. Il dit ceci:

«[61] ... le but recherché dans l'étude d'une demande de révision n'est pas de critiquer systématiquement les unités existantes, mais plutôt d'instaurer une plus grande rationalité dans une structure qui a évolué ... Comme l'accent ici n'est pas d'assurer ou de préserver l'accès au processus de négociation, le Conseil est tenu d'évaluer en quoi le régime actuel n'est plus approprié... selon les circonstances de chaque demande de reconfiguration.

(page 28)»

[51] L'examen prévu à l'article 18.1, dans le cadre duquel le Conseil s'emploie à rationaliser des structures de négociation souvent complexes, est beaucoup plus exigeant que l'examen d'une demande fondée sur l'article 24 dans le cadre duquel le Conseil essaie d'aider les parties à acquérir des droits de négociation collective. Aux termes de l'article 24, le Conseil doit seulement déterminer si l'unité de négociation décrite dans la demande d'accréditation est une unité habile à négocier collectivement (*Maritime-Ontario, Parcel Division*, [2000] CCRI n° 100). En vertu de l'article 18.1, l'agent négociateur ou l'employeur doit faire la preuve que les unités de négociation existantes ne sont plus habiles à négocier collectivement. Une fois cette preuve établie, il appartient au Conseil de déterminer que la nouvelle structure de négociation qui est créée tient compte des intérêts divergents des unités de négociation de façon à assurer des négociations efficaces et des relations de travail harmonieuses.

[52] Dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI n° 51, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«[24] Pour décider s'il y a lieu de fusionner des unités de négociation, le Conseil tient compte de l'efficacité de la structure de négociation et de la meilleure façon d'équilibrer les intérêts divergents d'unités de négociation viables afin d'assurer des négociations efficaces et des relations de travail harmonieuses. Il incombe au requérant de démontrer pourquoi la structure actuelle n'est plus appropriée et de préciser quel objectif valable lié aux relations de travail la révision de la structure de négociation existante permettrait d'atteindre.

(page 8)»

[53] Il existe des points communs entre la demande présentée par les Teamsters et la situation sur laquelle le Conseil s'est penché dans l'affaire *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153). Dans cette décision, la Fraternité internationale des Teamsters, section locale n° 362, a présenté une demande fondée sur l'article 24 du *Code* en vue d'être accréditée à titre d'agent négociateur d'une unité d'envergure provinciale composée des employés de la Brink's travaillant en

had, from 1991 until its decertification in 1994, represented an "all employees" unit in Calgary.)

[54] The Board decided that, since the union already represented a group of employees within the bargaining unit for which they were seeking certification, the application, although framed as a section 24 application, was in reality a section 18 application to expand the scope of the bargaining unit. The Board also recognized the wish of not allowing unions, who already had bargaining rights, to use the procedural advantages of section 28 in order to avoid the scrutiny of section 18. The Board in *Brink's Canada Limited*, *supra*, then stated:

"The Union has applied to be certified for a province-wide unit. However, unlike a first-time union applicant seeking to represent non-unionized employees, the Teamsters are presently certified as the bargaining agent for a group of employees in the city of Edmonton. By its application, the Union is seeking to add a group of unrepresented employees to its existing unit. In essence, the Union is seeking to modify its bargaining certificate in order to include employees who had been excluded from the intended scope of its certification. It has chosen to present a section 24 application for certification, not an application for review pursuant to section 18 which is the usual way of proceeding in such circumstances.

The question then arises as to the manner in which the Board will determine the appropriateness of the proposed bargaining unit and the representative character of the union, given the presence of an existing unit which forms a significant part of the unit sought.

The question is not without practical consequences. With respect to the representative character of a union, on an application for certification pursuant to section 24, paragraph 28(c) dictates that a simple majority in the bargaining unit is sufficient for certification. However, under section 18, where an already certified union applies to add employees who fall beyond the scope of its existing certification, the Board generally requires the union to demonstrate majority support among the employees to be added as well (see *Teleglobe Canada*, *supra*), hence the double-majority rule.

Similar situations have arisen in British Columbia. The British Columbia Labour Relations Board has rejected the notion that an application for certification which seeks to add employees to an existing unit constitutes a totally new certification. It views such applications as an attempt to circumvent the double-majority rule and treats the application as an application for review rather than as a fresh application for certification. The case of *J. Lamberton Maritime Services Limited*, no. C225/90, December 5, 1990 (IRC), provides an example of this position:

Alberta. À l'époque où il a présenté sa demande, le syndicat représentait déjà une unité englobant tous les employés de la Brink's à Edmonton. (Le Syndicat uni du transport avait représenté une unité englobant tous les employés de la Brink's à Calgary, de 1991 à 1994, année où son accréditation lui a été retirée.)

[54] Le Conseil a déterminé qu'étant donné que le syndicat représentait déjà un groupe d'employés membres de l'unité de négociation dont il sollicitait l'accréditation, la demande, qui s'appuyait sur l'article 24, était en réalité une demande fondée sur l'article 18 visant à élargir la portée de l'unité de négociation. Le Conseil a également accédé au voeu exprimé, soit de ne pas permettre au syndicat, qui avait déjà acquis des droits de négociation, de se prévaloir des dispositions avantageuses de l'article 28 pour se soustraire à l'application de l'article 18. Dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, précitée, le Conseil a ensuite déclaré ce qui suit:

«Le syndicat a demandé à être accrédité à l'égard d'une unité visant l'ensemble de la province. Cependant, contrairement à un syndicat qui demande pour la première fois à représenter des employés non syndiqués, les Teamsters sont actuellement accrédités à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés de la ville d'Edmonton. Par le biais de sa demande, le syndicat vise à ajouter un groupe d'employés non représentés à l'unité actuelle. Essentiellement, il tente de faire modifier l'unité de négociation pour laquelle il a été accrédité de façon qu'elle englobe des employés qui avaient été exclus de la portée intentionnelle de son accréditation. Il a choisi de présenter une demande d'accréditation en vertu de l'article 24, non une demande de révision en vertu de l'article 18, ce qui serait la façon normale de procéder dans de telles circonstances.

Il s'agit donc de savoir comment le Conseil déterminera l'habileté à négocier de l'unité de négociation proposée et le caractère représentatif du syndicat, étant donné la présence d'une unité existante qui constitue une proportion importante de l'unité pour laquelle le syndicat veut être accrédité.

Cette question n'est pas sans conséquences sur le plan pratique. En ce qui concerne le caractère représentatif du syndicat, l'alinéa 28c) dit que, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée en vertu de l'article 24, la majorité simple au sein de l'unité de négociation suffit pour que le syndicat soit accrédité. Toutefois, en vertu de l'article 18, lorsqu'un syndicat déjà accrédité demande à inclure des employés qui n'étaient pas visés par son accréditation existante, le Conseil exige généralement que le syndicat prouve qu'il jouit également de l'appui de la majorité au sein des employés qui s'ajouteront à l'unité (voir *Téléglobe Canada*, précitée), d'où la règle de la double majorité.

Des situations semblables se sont produites en Colombie-Britannique. Le conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique a rejeté la notion voulant qu'une demande d'accréditation visant à faire ajouter des employés à une unité existante constitue une toute nouvelle demande d'accréditation. Il considère ces demandes comme une tentative en vue de contourner la règle de la double majorité et les traite comme des demandes de révision plutôt que comme des demandes d'accréditation initiales. L'affaire *J. Lamberton Maritime Services Limited*, n° C225/90, 5 décembre 1990 (IRC), est un exemple d'affaire où une telle position a été adoptée:

'... Consequently, there is no doubt that any Guild application for the deckhands in those circumstances should properly have been made by way of variance [i.e. by review]. An application of the type filed by the Guild in this case, would have been without a doubt in the circumstances outlined above, an improper attempt to sweep the deckhands into its existing unit based on its already existing majority.

(page 6)'

The panel in *J. Lamberton Maritime Services Limited, supra*, relied upon the British Columbia Board's reasoning in the case of *Reliance Lumber Co. Ltd. et al.*, [1975] 1 Can LRBR 101. In the latter decision, the Teamsters which were already certified in a particular geographical location applied to be certified for a larger province-wide unit encompassing not only those employees already represented by virtue of its existing certification but also those employees who were excluded from the intended scope of the certification. The Board rejected the notion that the application was for a totally new certification for a totally new unit and considered it to be an application to vary the existing certification:

'... **it is obvious on its face that this is only technically a brand new certification**. The Teamsters already represent and have an agreement for the largest group of employees who would be covered by the new certification. In substance, they are now seeking to enlarge that unit by sweeping in two other segments of the employees, the office and sales groups, although only a small number (considerably less than 35 per cent) of these employees have become members of the Teamsters. If we were to grant the application, we would render meaningless the policy enunciated in *Olivetti Canada Ltd.* [i.e. the double-majority rule]. We are not prepared to do either of these.

(page 103; emphasis added)'

This Board views the present application in the same light. The application, while purporting to be a fresh application to represent an entirely new unit, is in substance an application to amend the scope of the existing unit. To that extent, the Board finds itself in a situation where it has to examine the appropriateness of the unit sought in a case where there already is an existing unit. Section 18 of the *Code* specifically governs this type of situation. In these circumstances, instead of dismissing the certification application, the Board has decided to treat it in the same manner as it would an application for review pursuant to section 18 of the *Code*. In the Board's view, to refuse to consider the application on the basis that it was filed pursuant to section 24 of the *Code* would be overly technical and would run contrary to sound labour relations, particularly since there is significant interest and support amongst the new employees the Union seeks to represent.

(pages 43-44)"

(pages 15-20)

[56] While the present case is not an application to expand the scope of the existing bargaining unit or to

«... Par conséquent, il n'y a pas de doute que la demande déposée par la Guilde à l'égard des hommes de pont aurait dû être présentée par le truchement d'une demande de modification [c.-à-d. de révision]. Une demande comme celle qu'a présentée la Guilde dans la présente affaire aurait sans aucun doute été, dans les circonstances décrites ci-dessus, une tentative malvenue en vue d'englober les hommes de pont à l'unité existante en se fondant sur la majorité existante.

(page 6; traduction)»

Les membres du conseil de la Colombie-Britannique qui ont instruit l'affaire *J. Lamberton Maritime Services Limited*, précitée, se sont fondés sur l'affaire *Reliance Lumber Co. Ltd. et al.*, [1975] 1 Can LRBR 101. Dans cette dernière décision, les Teamsters, qui étaient déjà accrédités pour une région géographique en particulier ont demandé à être accrédités pour une unité provinciale plus grande englobant non seulement les employés déjà représentés en vertu de l'accréditation existante mais également les employés qui étaient exclus de la portée intentionnelle de l'unité de négociation. Le conseil a rejeté la notion voulant que la demande constituait une demande d'accréditation totalement nouvelle présentée à l'égard d'une unité elle aussi nouvelle, et il l'a considérée comme une demande de modification de l'unité existante:

«... **il est évident que cette demande n'est une nouvelle demande que sur le plan de la forme**. Les Teamsters représentent déjà le plus grand groupe d'employés qui seraient visés par la nouvelle accréditation et il existe une convention à leur égard. Essentiellement, ils cherchent à élargir cette unité en y englobant deux autres groupes, les employés de bureau et les préposés aux ventes, bien que seulement un petit nombre (de beaucoup inférieur à 35 pour cent) de ces employés soient membres des Teamsters. Si nous faisions droit à cette demande, nous enlèverions toute signification à la politique énoncée dans *Olivetti Canada Ltd.* [c'est-à-dire la règle de la double majorité]. Nous ne sommes prêts à faire ni l'un ni l'autre.

(page 103; traduction; c'est nous qui soulignons)»

Le Conseil est du même avis en ce qui concerne la présente demande. Bien qu'elle se veuille une demande initiale en vue de représenter une toute nouvelle unité, il s'agit au fond d'une demande de modification de l'unité existante. En ce sens, le Conseil se retrouve dans une situation où il doit déterminer si l'unité est habile à négocier alors qu'il existe déjà une unité de négociation. L'article 18 du *Code* régit expressément ce genre de situation. Dans les circonstances, au lieu de rejeter la demande d'accréditation, le Conseil a décidé de la traiter tout comme s'il s'agissait d'une demande de révision présentée en vertu de l'article 18 du *Code*. Selon le Conseil, refuser d'examiner la demande parce qu'elle a été présentée en vertu de l'article 24 du *Code* serait accorder une importance exagérée à la forme et irait à l'encontre de saines relations de travail, d'autant plus que le syndicat suscite un intérêt et jouit d'un appui important chez les nouveaux employés qu'il demande à représenter.

(pages 43 et 44)»

(pages 15-20)

[56] Bien que nous ne soyons pas en présence en l'espèce d'une demande visant à élargir la portée de

otherwise revise the structure of the bargaining unit, but seeks to substitute for the council of trade unions formerly certified as a new bargaining agent, which is one of the constituent unions of the certified council, the principles of the above cases nevertheless should apply. The situation is only a new application for certification in a technical sense. The situation is not a situation where the applicant at the time of the application had no involvement with the proposed bargaining unit. Indeed, it is hard to imagine a situation in which an applicant could be more directly involved with the unit in question.

[57] Additionally, the determination of the UTU's application for certification in a manner favorable to the UTU must clearly involve the revocation of the certification of the CCROU, a matter in respect of which both the UTU and the BLE have an obvious and direct interest. The intent of the provisions of the *Code*, which ordinarily apply in the situation of an application for revocation of certification of a council of trade unions must in such circumstances, receive consideration.

[58] In the circumstances, the Board's decision to allow the UTU's partner in the CCROU, the BLE, to intervene in the proceedings was obvious and necessary. It was obvious to the Board and to the parties that the matter was not an ordinary and usual application for certification. The Board indicated to the parties involved that in order to determine if it was necessary and appropriate to revoke the certification of the CCROU, and choose, if necessary, a new bargaining agent, it would hold a vote, and on the basis of such vote, determine an appropriate outcome for the continuance of the certification in question. It was not suggested nor anticipated by any party that the bargaining unit should cease to be represented at all nor was it suggested nor anticipated that the bargaining unit should be modified. A transfer of bargaining agent was anticipated. In *Canadian Pacific Railway*, *supra*, the Board indicated that it was proceeding to determine the application in accordance with the wishes of the employees and without undue delay with respect to technicalities, in keeping with the provisions of section 114 of the *Code*. The Board also indicated that the parties and intervenors had generally supported such a resolution by vote, while noting that they had not been in agreement in respect of the details of the vote to be held. The UTU's position in respect of the vote to be

l'unité de négociation existante ou à réviser par ailleurs la structure de l'unité de négociation, et bien qu'il s'agisse plutôt d'une demande visant à remplacer le regroupement de syndicats anciennement accrédité par un nouvel agent négociateur, qui est l'un des deux syndicats membres du regroupement accrédité, les principes qui sont énoncés dans les affaires précitées devraient néanmoins s'appliquer. Il s'agit d'une nouvelle demande d'accréditation sur le plan de la forme uniquement. Il ne s'agit pas d'un cas où, au moment de la demande, le requérant n'avait rien à voir avec l'unité de négociation proposée. De fait, il est difficile d'imaginer une situation où un requérant pourrait être plus directement en rapport avec l'unité en question.

[57] En outre, la détermination de la demande d'accréditation du TUT en faveur de ce dernier doit clairement entraîner la révocation de l'accréditation du CCSOCF, une question à l'égard de laquelle tant le TUT que la FIL ont un intérêt évident et direct. Dans de telles circonstances, le Conseil n'a d'autre choix que de tenir compte de l'intention qui fonde les dispositions du *Code* qui s'appliquent habituellement dans le cas d'une demande de révocation d'accréditation d'un regroupement de syndicats.

[58] Dans les circonstances, la décision du Conseil de permettre au partenaire du TUT au sein du CCSOCF, la FIL, d'intervenir dans l'instance, était aussi évidente que nécessaire. Il était évident au Conseil et aux parties qu'il ne s'agissait pas d'une demande d'accréditation ordinaire et habituelle. Le Conseil a indiqué aux parties en cause que, pour déterminer s'il était nécessaire et approprié de révoquer l'accréditation du CCSOCF et de choisir, le cas échéant, un nouvel agent négociateur, il tiendrait un scrutin et, sur le fondement de ce scrutin, il pourrait régler de manière appropriée la question du maintien de l'accréditation en question. Aucune partie n'a donné à entendre ni prévu que l'unité de négociation devait cesser d'être représentée complètement ou qu'elle devait être modifiée. Un transfert au niveau de l'agent négociateur était prévu. Dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, le Conseil a indiqué qu'il allait trancher la demande dans le respect de la volonté des employés et sans retard abusif au niveau des procédures, conformément aux dispositions de l'article 114 du *Code*. Le Conseil a indiqué également que les parties et les intervenants avaient de manière générale appuyé un tel règlement au moyen d'un scrutin, tout en faisant remarquer qu'ils étaient en désaccord sur les modalités entourant la tenue de ce

held, that the vote should be between the UTU and the CCROU, was rejected.

[59] As was discussed in *Canadian Pacific Railway, Company*, *supra*, and in the Board's letter of December 15, 2003, the Board remained of the view that the results of the vote would provide a sufficient indication of the wishes of the affected employees for the matter before it to be determined. The essence of the matter to be considered was who should continue as bargaining agent. In the circumstances, a delay to allow a two-step ballot was viewed by the Board neither necessary nor fair to the UTU, which throughout the proceedings continued to insist upon the importance of the Board's proceeding expeditiously.

[60] The request for reconsideration submitted by the TCRC, supported by the BLE, was partially granted by the Board. In the circumstances, the Board was of the view that a substitution of the TCRC for the BLE on the ballot was sufficient to accommodate the interests asserted and would allow the membership's wishes in respect of the CCROU to be assessed. In the event that the membership did not wish to continue to be represented by the CCROU, a bargaining agent was to be selected from among the two organizations of obvious interest.

[61] After considering the results of the vote, the Board remains of the view that the vote did provide a sufficient indication of employee wishes that the Board can resolve and determine the issue of which bargaining agent should be certified to represent the bargaining unit in contention.

[62] While the Board is aware that the matter before it, in form continued through to the taking of the vote based upon the UTU's application for certification pursuant to section 24 of the *Code*, the parties had notice and a full appreciation of the fact that the Board intended to proceed to amend the certification order, which had previously certified the CCROU in accordance with the results of the voting process even though it did not formally and specifically indicate that it was relying on the power of the Board to reconsider and amend its certification orders set out in section 18 of the *Code*. In short, the Board's intention to proceed in this manner was manifest to the parties involved throughout the process leading to the vote as was the Board's expression of its intention to proceed to certify

scrutin. La position du TUT à cet égard, à savoir que le scrutin devait opposer le TUT et le CCSOCF, a été rejetée.

[59] Ainsi qu'il en a été question dans l'affaire *Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique*, précitée, et dans sa lettre datée du 15 décembre 2003, le Conseil est demeuré d'avis que les résultats du scrutin feraient suffisamment ressortir la volonté des employés concernés pour lui permettre de trancher l'affaire dont il était saisi. Il fallait essentiellement déterminer qui devait continuer à agir à titre d'agent négociateur. Dans les circonstances, un report visant à permettre la tenue d'un scrutin à deux volets était considéré par le Conseil comme étant ni nécessaire, ni équitable pour le TUT qui, tout au long de l'instance, a continué d'insister sur le fait qu'il était important que le Conseil agisse rapidement.

[60] La demande de réexamen présentée par la CRTC et appuyée par la FIL a été accueillie en partie par le Conseil, qui s'est dit d'avis que, dans les circonstances, le fait de remplacer la FIL par la CRTC sur le bulletin de vote était suffisant pour satisfaire aux intérêts invoqués et permettre de connaître la volonté des membres à l'égard du CCSOCF. Si les membres souhaitaient être représentés par un syndicat autre que le CCSOCF, un agent négociateur devait être sélectionné parmi deux syndicats dont l'intérêt était manifeste.

[61] Après avoir analysé les résultats du scrutin, le Conseil demeure d'avis que celui-ci a bel et bien fourni une indication suffisante de la volonté des employés pour lui permettre de résoudre et de trancher la question de savoir quel agent négociateur doit être accrédité pour représenter l'unité de négociation en cause.

[62] Le Conseil sait que l'affaire dont il est saisi a, sur le plan de la forme, progressé jusqu'à la tenue d'un scrutin sur le fondement de la demande d'accréditation présentée par le TUT en vertu de l'article 24 du *Code*, mais les parties ont été avisées et savaient parfaitement que le Conseil avait l'intention de modifier l'ordonnance d'accréditation qui avait été rendue antérieurement à l'égard du CCSOCF en conformité avec les résultats du processus du scrutin, même s'il n'a pas indiqué expressément en bonne et due forme qu'il se fondait à cet égard sur le pouvoir qu'il détient de réexaminer et de modifier ses ordonnances d'accréditation énoncé à l'article 18 du *Code*. En bref, l'intention du Conseil d'agir ainsi était évidente aux yeux des parties prenant part au processus qui a mené

the winner of the vote should the CCROU be rejected as bargaining agent.

[63] Despite the position of the UTU, that the BLE and its successor, the TCRC, were not applicants under section 24 and did not submit membership evidence, and, as a consequence, cannot now be certified under section 24, the parties were clearly provided with notice that the Board intended to resolve the certification application of the UTU and to modify the relevant certification order in accordance with the result of the vote. The Board explicitly said so in its "Explanation of Ballot" document. In the circumstances, it is not appropriate that the BLE and its successor, the TCRC, be treated strictly as if they were new applicants for certification under section 24 of the *Code*, when in fact, they are not. Nor is it appropriate that the UTU have the status of a new unrelated applicant for certification when its situation under the *Code* is something different.

[64] It has long been recognized that the Board may act even on its own motion, to amend certification orders, which it has previously issued, in accordance with the provisions of section 18 of the *Code*. In *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994) 174 N.R. 57, the Federal Court of Appeal noted as follows:

> [8] There is now no longer any doubt in the court's mind that the board may exercise the powers conferred on it by s. 18 on its own initiative, and on this point I would like to cite what I wrote in my reasons for judgment in the decision of this court in *Latrémouille and Union des artistes* v. *Canada Labour Relations Board* (1985), 57 N.R. 188; 17 D.L.R. (4th) 709 (F.C.A.), (translation only):
>
> "I, too, am of the opinion that if it had been intended that the s. 119 powers were to be exercised on condition that an application is made to that effect, such an intention would have been expressed, as it was elsewhere: inter alia, in ss. 143(2), 144(3)(a), 145(4) and 151(2). The Board's fundamental role of determining appropriate bargaining units (ss. 118, 125 and 126) is not an adjudicatory one, for which it would be required to abide by the choices expressed by the parties concerned and the applications made by them. Parliament thought it might be of value to the Board to be able to amend its earlier orders, and made provision for this in very general terms: there is nothing to limit the scope of the *Code* so as to leave the possibility open

à la tenue du scrutin, comme l'était l'intention du Conseil d'accréditer le syndicat qui ressortirait gagnant du scrutin si le CCSOCF était rejeté à titre d'agent négociateur.

[63] En dépit de la position du TUT que la FIL et son successeur, la CRTC, n'étaient pas des requérants sous le régime de l'article 24 et n'ont produit aucune preuve d'adhésion et qu'en conséquence, elles ne peuvent aujourd'hui être accréditées en application de l'article 24, les parties ont certainement été avisées de l'intention du Conseil de trancher la demande d'accréditation du TUT et de modifier l'ordonnance d'accréditation pertinente conformément aux résultats du scrutin. Le Conseil l'a déclaré explicitement dans son document intitulé «Explication du bulletin de vote». Dans les circonstances, il ne convient pas de traiter la FIL et son successeur, la CRTC, exactement comme si elles étaient de nouvelles requérantes dans le cadre d'une demande d'accréditation sous le régime de l'article 24 du *Code*, alors que, dans les faits, elles ne le sont pas. Il ne convient pas non plus de considérer le TUT comme étant le nouvel auteur non lié d'une demande d'accréditation alors que sa situation aux fins du *Code* est différente.

[64] Il est depuis longtemps reconnu que le Conseil peut même, de sa propre initiative, modifier des ordonnances d'accréditation qu'il a antérieurement rendues, conformément aux dispositions de l'article 18 du *Code*. Dans l'affaire *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (n[os] A-317-93, A-492-93, A-493-93, A-494-93, A-495-93), la Cour d'appel fédérale a formulé les remarques suivantes:

> [8] Il ne fait plus de doute maintenant, pour cette Cour, que le Conseil peut exercer les pouvoirs que lui confère l'article 18 de sa propre initiative et je me permettrai de reproduire, à ce sujet, ce que j'écrivais dans mes motifs de jugement à l'occasion de l'arrêt de cette Cour dans *Latrémouille and Union des artistes c. Conseil Canadien des Relations du Travail* (1985), 57 N.R. 188; et 17 D.L.R. (4th) (C.A.F.) (traduction seulement):
>
> «Je suis moi aussi d'opinion que si l'intention avait été de soumettre l'exercice des pouvoirs de l'article 119 [maintenant l'article 18] à la condition qu'une demande à cet effet soit formulée, cette intention aurait été exprimée comme elle l'a été ailleurs, notamment aux articles 143(2), 144(3)(a), 145(4), 151(2). Le rôle fondamental attribué au Conseil de déterminer des unités de négociation appropriées (articles 118, 125, 126) n'en est pas un d'adjudication pour lequel il serait tenu de s'en tenir aux choix exprimés par les intéressés et aux demandes formulées par eux. Le Parlement a pensé que la possibilité pour le Conseil de modifier ses ordonnances antérieures pouvait lui être précieuse et il l'a prévu en termes très généraux: rien

only in a case where a formal wish has been expressed from outside. Moreover, there are many decisions concurring in that view, inter alia: *Labour Relations Board et al.* v. *Oliver Co-operative Growers Exchange*, [1963] S.C.R. 7; *Bakery and Confectionery Workers International Union of America Local No. 468 et al.* v. *White Lunch Ltd. et al.*, [1966] S.C.R. 282; *Regina* v. *Alberta Board of Industrial Relations et al.*, 17 D.L.R. (3d) 302 (Alberta Supreme Court, Appellate Division); *Re Canadian Union of Public Employees, Local 41 and Board of Industrial Relations for Alberta et al.* (1978), 8 A.R. 174; 84 D.L.R. (3d) 710 (Alberta Supreme Court, Appellate Division); *Re National Association of Broadcast Employees & Technicians and Western Ontario Broadcasting Ltd.*, [1980] 1 F.C. 720; 30 N.R. 75; 102 D.L.R. (3d) 547 (Federal Court of Appeal), *Télévision St-François Inc. v. C.L.R.B.*, [1977] 2 F.C. 294. It certainly seems clear that the Board could hardly vary one of its orders without reference to the groups involved, but this is so because of the requirements of natural justice, not because of any limitation on the powers conferred on it by s. 119. The Board's action in this respect is unobjectionable, since it summoned all the parties concerned and informed them of the possibility that some of its earlier orders would be revised." [see p. 197, N.R.].

The fact that no application had been made for review of the unit for which the ECWU had until then been certified therefore presented no impediment to the board's idea of including the Quebec City employees in the new bargaining unit.

[9] Furthermore, while the purpose of s. 18 of the *Code* is only to give the board power to reconsider and review and certainly not to permit it to evade the ordinary rules otherwise imposed, and while s. 28 of the *Code* requires that before certifying a bargaining unit the board must be satisfied that a majority of the employees so wish, I quite simply do not see how it can be argued that the elements required in order for the board to be satisfied of this did not exist here. The figures clearly established that the Teamsters were representative, since out of a total of 5,980 employees, 5,630 were already represented by them, directly or indirectly. In my view, counsel argued in vain that the requirement of a majority applied not only to the new all-inclusive unit but also to the unit of employees in Quebec City that was revoked: nothing in the *Act* gives any such indication. Accordingly, I do not see how the Board exceeded its jurisdiction by certifying the Teamsters.

(pages 62-64)

n'autorise à limiter la portée du texte pour n'ouvrir cette possibilité que dans le cas d'un voeu formellement exprimé de l'extérieur. Une foule de décisions d'ailleurs attestent de cette façon de voir, entre autres: *Labour Relations Board et al.* v. *Oliver Co-Operative Growers Exchange*, [1963] R.C.S. 7; *Bakery and Confectionery Workers International Union of America Local No. 468 et al.* v. *White Lunch Ltd. et al.*, [1966] R.C.S. 282; *Regina c. Alberta Board of Industrial Relations et al.*, 17 D.L.R. (3d) 302 (Alberta Supreme Court, Appellate Division); *Re Canadian Union of Public Employees, Local 41 and Board of Industrial Relations for Alberta et al.*, 84 D.L.R. (3d) 710 (Alberta Supreme Court, Appellate Division); *Re National Association of Broadcast Employees & Technicians and Western Ontario Broadcasting Ltd.*, 102 D.L.R. (3d) 547 (Cour d'appel fédérale), [1980] 1 C.F. 720; *Télévision St-François Inc. c. C.C.R.T.*, [1977] 2 C.F. 294. Sans doute, peut-on penser que le Conseil pourrait difficilement modifier une de ses ordonnances en l'absence des groupements impliqués, mais s'il en est ainsi, c'est à cause des exigences de justice naturelle non d'une limitation des pouvoirs que l'article 119 lui reconnaît. Et à cet égard, le Conseil est ici sans reproche puisqu'il avait convoqué tous les intéressés en les avisant d'une possibilité de révision de certaines de ses ordonnances antérieures.»

L'absence de requête à l'effet de réviser l'unité d'accréditation jusqu'alors détenue par le STEC ne constituait donc aucun obstacle à l'idée du Conseil d'englober dans la nouvelle unité de négociation les employés de la ville de Québec.

[9] D'autre part, s'il est vrai que l'article 18 du *Code* ne vise qu'à conférer au Conseil des pouvoirs de reconsidération et de révision et ne lui permet certes pas de contourner les règles ordinaires imposées par ailleurs, et s'il est vrai aussi que l'article 28 du *Code* requiert qu'avant d'accorder une accréditation, le Conseil se convainque que la majorité des employés le souhaite, je ne vois tout simplement pas qu'on puisse prétendre que les éléments requis pour assurer cette conviction n'existaient pas ici. Les chiffres témoignaient clairement de la représentativité des Teamsters puisque sur un total de 5 980 employés, 5 630 étaient déjà représentés, directement ou indirectement, par eux. C'est en vain, à mon sens, que le procureur a voulu prétendre que l'exigence de la majorité s'appliquait non seulement à l'unité globale nouvelle mais aussi à celle révoquée des employés de la ville de Québec: rien dans la *Loi* ne contient quelque indication en ce sens. Ainsi, je ne vois pas en quoi le Conseil, en accréditant les Teamsters, aurait excédé sa juridiction.

(pages 62-64)

[65] Even if the Board could not determine the UTU application for certification pursuant to section 18 of the *Code*, it does have broad powers to do so, as provided in section 16. That section clearly contemplates that once seized with an application, the Board has power to consider the evidence offered respecting the membership of any employees in a trade union seeking certification, examine relevant documents and records, order necessary representation votes, add a party to the proceedings and decide for the

[65] Si l'article 18 du *Code* ne lui permettait pas de se prononcer sur la demande d'accréditation du TUT, le Conseil pourrait se fonder à cet égard sur l'article 16, qui lui confère de vastes pouvoirs. Cette disposition envisage clairement qu'une fois saisi d'une demande, le Conseil a le pouvoir d'examiner les éléments de preuve présentés sur l'adhésion des employés au syndicat qui sollicite l'accréditation, d'examiner les documents et dossiers pertinents, d'ordonner la tenue des scrutins de représentation nécessaires, d'adjoindre une partie à

purposes of the *Code* any question that may arise in that proceeding.

[66] Here, as in the *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.*, *supra*, the parties had clear and unequivocal notice that the Board intended to modify the certification order in accordance with the wishes of the affected employees to reflect the industrial realities before it in the manner under consideration. The parties had clear notice that in view of the nature of the membership evidence before it, the matter would fall to be determined based upon the result of the scheduled representation vote. The Board should now proceed to consider whether there is anything in respect of the technical arguments or considerations that have been raised by the UTU that should prevent its acting in accordance with the vote that was held in accordance with its authority as set out above.

[67] The first of the UTU's arguments suggests that the TCRC is not a trade union under the *Code* provisions, but is in fact a council of trade unions. In respect of this point, the Board has carefully examined the merger agreement between the BLE and the IBT, effective January 1, 2004, the TCRC by-laws, the constitution of the IBT and the by-laws of Teamsters Canada, as well as the charter issued to the TCRC by the IBT on October 31, 2003. An examination of these documents reveals that the TCRC is indeed an organization of employees, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees. It is therefore clearly a trade union within the meaning of the *Code*. In view of the fact that it is a trade union as defined by the *Code* and has provided its by-laws and constituent documents to the Board, the possibility that it may, in accordance with the charter, at some point apply to the Board under section 32 of the *Code* on behalf of constituent locals as a part of the group of trade unions, which have formed the council of trade unions for certification as a bargaining agent, is not of great consequence.

[68] It is also of importance in the circumstances to consider the substance of the relationship between the BLE and the TCRC. It is clear that, as a consequence of the referred to merger agreement and the related processes including the ratification processes undertaken by the membership of the BLE and the

l'instance et de trancher aux fins du *Code* toute question qui peut se poser à l'occasion de la procédure.

[66] Dans la présente affaire, comme dans l'affaire *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.*, précitée, les parties ont été avisées clairement et sans équivoque de l'intention du Conseil de modifier l'ordonnance d'accréditation selon la volonté exprimée par les employés concernés de manière à tenir compte des réalités industrielles propres à l'affaire dont il était saisi. Les parties ont été avisées clairement qu'en raison de la nature de la preuve d'adhésion produite, l'affaire devrait être tranchée sur le fondement des résultats du scrutin de représentation qui était prévu. Le Conseil devrait maintenant déterminer si le TUT a invoqué des arguments ou considérations de forme qui empêchent le Conseil d'agir conformément aux résultats du scrutin qui a été tenu sur le fondement des pouvoirs qu'il détient, ainsi qu'il a été expliqué précédemment.

[67] Le TUT soutient dans un premier temps que la CRTC n'est pas un syndicat au sens du *Code*, et qu'elle est en fait un regroupement de syndicats. Sur ce point, le Conseil a soigneusement examiné l'entente sur la fusion qui a été conclue entre la FIL et la FIT et qui est entrée en vigueur le 1er janvier 2004, les règlements administratifs de la CRTC, les statuts de la FIT et le règlement des Teamsters Canada, ainsi que la charte délivrée par la FIT à la CRTC le 31 octobre 2003. L'examen de ces documents révèle que la CRTC est effectivement une organisation regroupant des employés en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés. Elle est donc clairement un syndicat au sens du *Code*. Compte tenu du fait qu'elle est un syndicat suivant la définition énoncée au *Code* et qu'elle a fourni ses règlements administratifs et ses statuts au Conseil, la possibilité qu'elle puisse, conformément à la charte, présenter à un moment donné une demande au Conseil en vertu de l'article 32 du *Code* pour le compte des sections locales membres comme faisant partie du groupe de syndicats qui ont formé le regroupement de syndicats en vue de l'accréditation à titre d'agent négociateur, est sans grande conséquence.

[68] Il importe également dans les circonstances de prendre en considération l'essence de la relation qui existe entre la FIL et la CRTC. Il est évident que l'entente sur la fusion déjà mentionnée et les processus qui y sont liés, comme le processus de ratification entrepris par les membres de la FIL et l'exécutif de la

executive of the IBT, there has been a merger of the BLE and the IBT, as was alleged by the BLE in its letter to the Board dated December 9, 2003, and by the IBT and the TCRC in its subsequent application of December 10, 2003, in Board file no. 24100-C. Given that, at the date of that application, the merger had not yet been finalized in accordance with the merger agreement, but was scheduled to be undertaken on January 1, 2004, the situation was precisely as it was described in the application of the TCRC and subsequently described in the voting instructions provided by the Board to those voting within the bargaining unit in contention.

[69] There is nothing in the submissions of counsel for the UTU and nothing to be derived from an examination of the constituent documents leading to the merger of the BLE and the TCRC to raise any doubt about the accuracy of the information provided to members of the voting constituency. In short, those voting knew what the documents have shown, that a merger was in the process of occurring between the BLE and the TCRC, had been ratified as appropriate and was accordingly imminent. While it is the case that the documentation to support the assertion by counsel for the BLE and counsel for the IBT that a merger was in progress and was not forthcoming until requested by the Board subsequent to the vote, it would appear that nothing of substance turns on this point. The documentation and information subsequently provided support and confirm the assertions made by the BLE and the TCRC immediately prior to the vote and set out in the instructions to voters.

[70] It is true that the constituent documents referred to do not transfer the interest of the BLE in the CCROU to the TCRC in specific terms. However, the intent of the documents is generally expressed. The general intent expressed is to merge two organizations and to ensure that their operations shall proceed in the future as coordinated and merged activities through the newly chartered TCRC. The issue before the Board at present is not whether these documents have effected a transfer of jurisdiction under section 43 of the *Code*, but whether the Board itself should now move in accordance with its powers set out in sections 24, 16 and 18 of the *Code* to effect the transfer in question and thus determine the issues raised originally by the certification application of the UTU under section 24 of the *Code*. It appears to the Board that this should be done, because after receiving an application pursuant to section 24 of the *Code*, which raises issues and concerns about the application of other provisions of

FIT, ont donné lieu à la fusion de la FIL et de la FIT, ainsi que l'a allégué la FIL dans sa lettre au Conseil datée du 9 décembre 2003, et ainsi que l'ont allégué la FIT et la CRTC dans leur demande subséquente du 10 décembre 2003, dans le dossier du Conseil nº 24100-C. Étant donné que, à la date de cette demande, la fusion n'avait pas encore été conclue officiellement conformément à l'entente sur la fusion, mais qu'elle devait aller de l'avant le 1er janvier 2004, la situation était exactement celle qui a été décrite dans la demande de la CRTC et subséquemment décrite dans les directives sur le scrutin formulées par le Conseil aux membres votants de l'unité de négociation en cause.

[69] Rien dans les observations du procureur du TUT et rien dans les documents constitutifs qui ont mené à la fusion de la FIL et de la CRTC ne soulève quelque doute que ce soit sur l'exactitude de l'information qui a été fournie aux membres votants. Bref, les employés qui ont exercé leur droit de vote étaient au courant de ce que les documents ont permis de constater, à savoir que la fusion était en voie d'être conclue entre la FIL et la CRTC, qu'elle avait été dûment ratifiée et qu'elle était par conséquent imminente. S'il est vrai que la documentation à l'appui de l'affirmation du procureur de la FIL et du procureur de la FIT qu'une fusion était en cours n'a été fournie que lorsque le Conseil en a fait la demande à la suite du scrutin, il semble que cela soit sans importance. La documentation et l'information fournies subséquemment appuient et confirment les affirmations faites par la FIL et la CRTC immédiatement avant la tenue du scrutin et énoncées dans les instructions aux votants.

[70] Il est vrai que les documents constitutifs auxquels on s'est reporté ne prévoient pas en des termes explicites le transfert de l'intérêt de la FIL au sein du CCSOCF en faveur de la CRTC. Toutefois, l'intention qui sous-tend les documents est exprimée en des termes généraux. Cette intention est de fusionner deux organisations et de faire en sorte que leurs activités se déroulent à l'avenir de manière coordonnée et regroupée par le truchement de la CRTC ainsi créée. La question dont le Conseil est saisi en l'espèce n'est pas celle de savoir si ces documents ont donné lieu au transfert de compétence prévu à l'article 43 du *Code*, mais celle de savoir si le Conseil lui-même devrait maintenant se prévaloir des pouvoirs qui lui sont conférés aux articles 24, 16 et 18 du *Code* pour effectuer le transfert en question et ainsi trancher les questions soulevées au départ dans le cadre de la demande d'accréditation du TUT sous le régime de l'article 24 du *Code*. Il semble que oui, de l'avis du

the *Code* in the circumstances, in accordance with its powers provided under sections 16 and 18 of the *Code*, the Board is in essence reconsidering or otherwise determining the certification originally issued to the CCROU in a manner that, rather than ignoring the CCROU and its constituent unions, appropriately reflects the background and circumstances of the application being considered. Since the CCROU certification was granted to a council of trade unions and that, in the circumstances, each of the constituent unions and their membership no longer wish to continue the partnership and council, it is incumbent on the Board to determine in the circumstances who should be the bargaining agent to represent the affected employees. It is of importance in this circumstance that the employer takes no objection to the continued representation of the employees in the bargaining unit by either the UTU or the BLE. Additionally, it is notable that the employer has indicated that given the withdrawal of support for the CCROU by the UTU and the BLE and the further circumstance of a vote indicating that a majority of employees no longer wish to be represented by the CCROU, it is opposed to continued representation by the CCROU.

[71] A further circumstance of course is that the Board, prior to the vote, unequivocally indicated to the voting employees and to the parties its intention to determine the application before it and to certify either the TCRC or the UTU should the circumstance arise that a majority of employees expressing their wishes no longer wished to be represented by the CCROU.

[72] Since it is the case that the employees now wish to be represented by a bargaining agent other than the CCROU and since the TCRC, on the basis of the wishes of the employees expressed in the recent vote held from December 17, 2003 to January 30, 2004, is supported by a majority of those voting, the Board is determining the application for certification before it by amending the certification in question to substitute the TCRC as bargaining agent in place of the CCROU in Board certificate no. 6283-U.

[73] The Board's certification of the TCRC for the bargaining unit of employees of the Canadian Pacific Railway Company identified as "all running trades employees designated as locomotive engineer, conductor, baggageman, brakeman, car retarder

Conseil, puisque, après avoir reçu une demande fondée sur l'article 24 du *Code* qui soulève des questions et des réserves au sujet de l'application d'autres dispositions du *Code* dans les circonstances, et conformément aux pouvoirs prévus aux articles 16 et 18 du *Code*, le Conseil se trouve essentiellement à réexaminer ou à déterminer par ailleurs l'accréditation qui a été accordée au départ au CCSOCF d'une manière qui, plutôt que de faire abstraction du CCSOCF et des syndicats qui en sont membres, tient compte comme il se doit du contexte et des circonstances de la demande qui est en cause. Puisque l'accréditation du CCSOCF a été accordée à un regroupement de syndicats et que, dans les circonstances, chacun des syndicats en faisant partie et leurs membres ne souhaitent plus maintenir leur association et le regroupement, il incombe au Conseil de déterminer qui devrait être l'agent négociateur représentant les employés concernés. Le fait que, dans ce cas-ci, l'employeur ne s'oppose pas au maintien de la représentation des employés de l'unité de négociation par le TUT ou par la FIL, n'est pas sans importance. En outre, on ne peut passer sous silence le fait qu'étant donné le retrait de l'appui au CCSOCF par le TUT et la FIL et la tenue d'un scrutin indiquant qu'une majorité d'employés ne souhaite plus être représentée par le CCSOCF, l'employeur s'est opposé à ce que ce dernier conserve sa qualité de représentant.

[71] Il y a évidemment aussi le fait qu'avant la tenue du scrutin, le Conseil a indiqué sans équivoque aux employés prenant part au scrutin et aux parties son intention de trancher la demande dont il était saisi et d'accréditer soit la CRTC, soit le TUT si une majorité d'employés exprimait le désir de ne plus être représentée par le CCSOCF.

[72] Puisque, effectivement, les employés souhaitent maintenant être représentés par un agent négociateur autre que le CCSOCF et puisque, selon la volonté exprimée par les employés dans le cadre du scrutin qui s'est tenu du 17 décembre 2003 au 30 janvier 2004, la CRTC obtient l'appui de la majorité des employés qui ont voté, le Conseil se prononce sur la demande d'accréditation dont il est saisi en modifiant l'accréditation en question pour remplacer le CCSOCF à titre d'agent négociateur par la CRTC pour ce qui est du certificat d'accréditation n° 6283-U.

[73] L'accréditation par le Conseil de la CRTC à l'égard de l'unité de négociation d'employés du Canadien Pacifique Limitée, désignés comme étant «tous les employés itinérants désignés comme mécanicien de locomotive, chef de train, bagagiste,

operator, yardman, switchtender, yardmaster, assistant yardmaster, locomotive fireman (helper) working on the Canadian lines of Canadian Pacific Limited and its subsidiaries and leased lines," is attached.

Att. Appendix A (Board's letter dated December 15, 2003)
Appendix B (Board's letter dated December 18, 2003)
Appendix C (official ballot)
Certification order

serre-freins, opérateur de freins de voie, agent de triage, aiguilleur, chef de triage, chef de triage adjoint, aide-mécanicien travaillant au Canada sur les lignes de la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et de ses filiales, ainsi que sur les lignes louées», est jointe aux présents motifs.

p. j. Annexe A (lettre du Conseil datée du 15 décembre 2003)
Annexe B (lettre du Conseil datée du 18 décembre 2003)
Annexe C (bulletin de vote officiel)
Ordonnance d'accréditation

APPENDIX A

Our File: 23810-C, 24100-C

Document No.: 184369

December 15, 2003

TELECOPIER

Caley & Wray
Labour Lawyers
111 Richmond Street West
Suite 1205
Toronto, Ontario
M5H 2G4

Attention: Mr. Harold F. Caley/
Mr. Michael Church

Canadian Pacific Railway Company
Suite 2000, Gulf Canada Square
401 - 9th Avenue SW
Calgary, Alberta
T2P 4Z4

Attention: Ms. Karen Fleming

Shields & Hunt
Barristers and Solicitors
Central Park Offices
68 Chamberlain Avenue
Ottawa, Ontario
K1S 1V9

Attention: Mr. James L. Shields

ANNEXE A

Nos dossiers: 23810-C, 24100-C

N° du document: 184369

le 15 décembre 2003

PAR TÉLÉCOPIEUR

Caley & Wray
Avocats en droit du travail
Bureau 1205
111, rue Richmond Ouest
Toronto (Ontario)
M5H 2G4

À l'attention de: Me Harold F. Caley/
Me Michael Church

Canadien Pacifique Limitée
Bureau 2000, Gulf Canada Square
401 - 9th Avenue SW
Calgary (Alberta)
T2P 4Z4

À l'attention de: Me Karen Fleming

Shields & Hunt
Avocats et procureurs
Central Park Offices
68, avenue Chamberlain
Ottawa (Ontario)
K1S 1V9

À l'attention de: Me James L. Shields

Castiglio & Associés
Lawyers
441 De La Gauchetière Street East
Montréal, Quebec
H2L 2M7

Attention: Mr. Gino Castiglio

Dear Sirs and Madam:

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application for certification filed pursuant to section 24 thereof by the United Transportation Union, applicant; Canadian Pacific Railway Company, employer; Canadian Council of Railway Operating Unions, bargaining agent, Mr. Dale Dutchak and Mr. David F. Hughes, intervenors; Mr. R.J. Woodruff, interested party (23810-C)

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application for review filed pursuant to sections 18 and 43 thereof concerning Teamsters Canada Rail Conference, applicant; United Transportation Union, International Brotherhood of Locomotive Engineers, respondents; Canadian Pacific Railway Company, employer. (24100-C)

On December 2, 2003 the Board issued CIRB Decision no. 255 in respect of an application for certification by the United Transportation Union (UTU) in respect of a unit of employees of the Canadian Pacific Railway Company, which unit is at the present represented by the Canadian Council of Operating Unions (CCROU).

In that decision, the Board ordered that a vote be held commencing on December 17, 2003 and concluding on January 30, 2004. The vote ordered was to pose two questions; the first question was to be "Do you wish to choose a bargaining agent other than the Council of Canadian Railway Operating Unions to represent you?" The second question was "If a majority of employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by the Council of Canadian Railway Operating Unions, do you wish to be represented by the BLE or by the UTU?" (The BLE and the UTU were the two constituent unions forming the CCROU.)

Castiglio & Associés
Avocats
441, rue de La Gauchetière Est
Montréal (Québec)
H2L 2M7

À l'attention de: M^e^ Gino Castiglio

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 dudit *Code* par les Travailleurs unis des transports, requérants; Compagnie de chemins de fer Canadien Pacifique, employeur; Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer, agent négociateur; MM. Dale Dutchak et David F. Hughes, intervenants; M. R.J. Woodruff, partie intéressée. (23810-C)

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande de réexamen présentée en vertu des articles 18 et 43 dudit *Code* par la Conférence du rail de Teamsters Canada, requérante; Travailleurs unis des transports, Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, intimés; Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, employeur. (24100-C)

Maîtres,

Le 2 décembre 2003, le Conseil a rendu la décision CCRI n° 255, relativement à une demande d'accréditation présentée par les Travailleurs unis des transports (TUT) en vue de devenir l'agent négociateur d'une unité composée d'employés de la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, laquelle est actuellement représentée par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF).

Dans cette décision, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin entre le 17 décembre 2003 et le 30 janvier 2004 inclusivement. Deux questions devaient figurer sur le bulletin de vote, à savoir «Désirez-vous choisir un agent négociateur autre que le Conseil canadien des services opérationnels de chemins de fer?» et «Si la majorité des travailleurs membres de l'unité de négociation ne veut plus être représentée par le Conseil canadien des services opérationnels de chemin de fer, désirez-vous être représenté par la FIL ou par le TUT?» (La FIL et le TUT étaient les deux syndicats constituant du CCSOCF.)

With the assistance of the Returning Officer appointed by the Board, the parties prepared for the vote in question. Eventually, on December 12, 2003, the Board's Regional Director/Registrar National Capital Region, Mr. Pierre Sioui Thivierge, forwarded to the parties the agreed on documentation respecting the vote to be held. As of that date the content of the voting documentation and the voting procedures had been the subject of agreement between the parties, that is the employer, the representatives of the UTU, and the representatives of the BLE.

However, December 11, 2003 the Board received a demand on the part of counsel for the Teamsters' Canada Rail Conference asking that the Board reconsider certain aspects of decision no. 255. Given the urgency of the matters in question with the impending vote and in consideration of the length of time which had been required to resolve the issues described in decision no. 255 in respect of the application for certification by the UTU, the matter was assigned to the Chairperson who had been responsible for decision no. 255 and the ordering and the conduct of the vote pursuant to the application for certification in Board file 23810-C.

In view of the shortage of time and the urgency of the matters in issue, the Chairperson has, therefore, proceeded to reconsider those aspects of concerns of decision no. 255, based upon the submissions contained in the request for reconsideration filed on December 11, 2003.

To allow the matters of concern to be promptly addressed, after receiving the application for reconsideration the Board contacted the parties in the application for certification filed in Board file 23810-C and advised that it would convene a case management conference-call for December 12, 2003 at 2:30 p.m. to discuss possible changes to the ballot and determine what actions should be taken in view of the application for reconsideration in Board file 24100-C.

Subsequently, on December 12, 2003 at 2:30 p.m. the Board convened the parties to Board files 23810-C and 24100-C and discussed with them their submissions in respect of the appropriate steps to be taken in view of the application by the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) to replace the BLE on the ballot with the TCRC.

Avec l'aide du directeur du scrutin désigné par le Conseil, les parties ont entrepris les préparatifs nécessaires à la tenue du scrutin. Finalement, le 12 décembre 2003, le directeur régional du Conseil et greffier pour la Région de la capitale nationale, M. Pierre Sioui Thivierge, a fait parvenir aux parties les documents convenus relativement au scrutin. À cette date, le contenu des documents nécessaires au scrutin et la procédure du scrutin avaient fait l'objet d'une entente entre les parties, c'est-à-dire l'employeur, les représentants du TUT et ceux de la FIL.

Or, le 11 décembre 2003, le Conseil a reçu une demande du procureur de la Conférence du rail de Teamsters Canada afin que soient réexaminés certains aspects de la décision n° 255. En raison de l'urgence de la situation attribuable à la tenue prochaine du scrutin et du temps qu'il a fallu pour statuer sur les questions décrites dans ladite décision relativement à la demande d'accréditation (dossier du Conseil n° 23810-C) présentée par le TUT, l'affaire a été attribuée au Président qui avait rendu la décision et ordonné la tenue du scrutin.

Comme le temps pressait, le Président a dès lors entrepris de réexaminer les aspects controversés de la décision n° 255, en s'appuyant sur les observations formulées dans la demande de réexamen présentée le 11 décembre 2003.

Dans le but de statuer rapidement sur les questions en litige, le Conseil a communiqué avec les parties à la demande d'accréditation constituant le dossier du Conseil n° 23810-C dès réception de la demande de réexamen afin de les informer qu'il entendait tenir un appel conférence le 12 décembre 2003 à 14 h 30 pour discuter des changements susceptibles d'être apportés au bulletin de vote et déterminer les mesures à prendre par suite de la demande de réexamen (dossier du Conseil n° 24100-C).

Le 12 décembre 2003 à 14 h 30, le Conseil est entré en communication avec les parties inscrites aux dossiers du Conseil n^{os} 23810-C et 24100-C pour discuter de leurs observations concernant les mesures à prendre à la suite de la demande de la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC) d'être substituée à la FIL sur le bulletin de vote.

In essence, the submissions of counsel for the BLE and for the TCRC on that date was that two aspects of the Board's order in decision no. 255 should be reconsidered.

The first of these was the suggested substitution of the TCRC for the BLE on the ballot to be held together with the appropriate notations in the materials accompanying the ballot to explain to voters the reasons for the change. After considering the submissions of the UTU, the BLE and the other affected parties the Board decided that the substitution as requested should be undertaken and that a modification of decision no. 255 and of the ballot in that respect was appropriate.

The second submission by counsel was that certain delays and alterations in the balloting process should be considered. The alteration in the voting process that was proposed was that the balloting of employees should be conducted in two stages. The first stage of the balloting would be to ask whether the employees affected wish to choose a bargaining agent other than the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU) to represent them. That will be followed later, at the second stage by a second ballot only if necessary. The second ballot would ask which of the two constituent members of the CCROU should be chosen as bargaining agent.

The argument in support of this proposal was that employees would be confused should the balloting proceed in one step as had been ordered by the Board.

After consideration of factors which were alleged to be likely to contribute to the confusion of voters, the Board remained of the view that in the circumstances a single ballot posing two questions would not be confusing to the employees voting and would allow their true wishes to be discerned. Additionally, it should be noted that the one ballot, two step process was ordered by the Board as the most appropriate compromise, only after the full submissions of counsel for the BLE and UTU had been considered.

Further submissions in respect of possible delay were made in respect of the verification of the membership list eligible to vote received from the employer on the part of the BLE. The BLE had asked that the time for

Lors de l'appel conférence, les procureurs de la FIL et de la CRTC ont essentiellement fait valoir qu'il y avait deux aspects de l'ordonnance rendue par le Conseil dans la décision n° 255, qui nécessitaient un réexamen.

Le premier de ces aspects était la substitution proposée de la CRTC à la FIL sur le bulletin de vote ainsi que la modification des documents envoyés aux membres relativement au scrutin pour leur expliquer les changements. Après avoir pris en considération les observations du TUT, de la FIL et des autres parties concernées, le Conseil a décidé qu'il y avait lieu de faire la substitution demandée ainsi que de modifier la décision n° 255, et le bulletin de vote en conséquence.

Le deuxième aspect concernait la nécessité de repousser les délais établis et d'apporter certaines modifications au processus du scrutin. À cet égard, les procureurs proposaient de procéder en deux étapes en demandant d'abord aux employés visés s'ils souhaitaient être représentés par un agent négociateur autre que le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF). On passerait à la deuxième étape à une date ultérieure, seulement si c'était nécessaire, afin de déterminer lequel des deux membres constituants du CCSOCF devrait être choisi comme agent négociateur.

L'argument invoqué au soutien de cette proposition était qu'on risquait de semer la confusion chez les employés en posant les deux questions sur le même bulletin de vote comme l'avait ordonné le Conseil.

Après examen des facteurs qui étaient susceptibles, prétendait-on, de contribuer à semer la confusion chez les membres habiles à voter, le Conseil est demeuré convaincu que, eu égard aux circonstances, l'utilisation d'un bulletin de vote comportant deux questions ne poserait pas de problèmes aux employés et permettrait de déterminer quels étaient leurs véritables désirs. De plus, il convient de préciser que c'est seulement après avoir pris en considération l'ensemble des observations des procureurs de la FIL et du TUT que le Conseil en est arrivé à la conclusion que le compromis le plus acceptable était de poser les deux questions sur le même bulletin.

Des observations supplémentaires ont été formulées concernant le report du délai prévu pour la vérification, par la FIL, de la liste des membres ayant droit de vote communiquée par l'employeur. La FIL avait demandé

verification be extended to Tuesday, December 16, 2003, to allow it to complete the verification process.

With respect to this request, the Board is of the view that a formal extension of time to allow the verification of the membership list is not required, since on the basis of the telephone conference, it is understood that there will be reasonable flexibility granted to allow the parties to address any outstanding issues including the eligible membership list. If a relaxation of the Board processes is required to address problems in respect of the functions to be carried out as agreed upon by the parties on December 10, 2003 with the Returning Officer, therefore, it should be understood that reasonable flexibility will be shown by Board's staff.

In accordance with the Board's intention expressed at the conference call of Friday, December 12, 2003, therefore, the Board has amended its Additional Information to Voters document to now note, that in view of the ratified merger between the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) and the International Brotherhood of Teamster (IBT) the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) has replaced the BLE on the scheduled ballot.

Given the flexibility that is to be allowed in respect of the completion of the tasks agreed on by the parties and set out in the Board's correspondence of December 11, 2003, in respect of the balloting, the time-frame will be unchanged. The parties are therefore asked to adhere to the time lines established therein subject to communicating in respect of which matters might require additional flexibility, which will then be considered by those responsible for conducting the balloting.

Finally, with respect to a suggestion set out at the conference call that the Board should await the completion of formalized procedures under section 43 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) to complete the formal transfer of jurisdiction from the BLE to the TCRC before proceeding, the Board is of the view that since the TCRC, the BLE and the other parties are all in agreement that the transfer is genuine and is in the process of being formally concluded there is no need to await the completion of the required formalities before

que le délai alloué à cette fin soit prolongé jusqu'au mardi 16 décembre 2003.

En ce qui concerne cette demande, le Conseil est d'avis qu'il n'y a pas lieu de prolonger officiellement le délai alloué pour la vérification de la liste des membres vu que, dans le cadre de l'appel conférence, il a été convenu que les parties disposeraient d'une marge de manoeuvre raisonnable pour régler toute question en suspens, y compris celle des membres ayant droit de vote. S'il devient nécessaire d'assouplir les délais établis par le Conseil afin de régler certains problèmes concernant la marche à suivre convenue entre les parties et le directeur du scrutin le 10 décembre 2003, il devrait dès lors être entendu que le personnel du Conseil fera preuve de la souplesse nécessaire dans la mesure du possible.

En conformité avec l'engagement pris par le Conseil dans le cadre de l'appel conférence qui s'est déroulé le vendredi 12 décembre 2003, le Conseil a dès lors modifié le document visant à fournir des renseignements supplémentaires aux membres ayant droit de vote afin d'indiquer que, par suite de la fusion confirmée de la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives (FIL) et de la Fraternité internationale des Teamsters (FIT), la Conférence du rail de Teamsters Canada (CRTC) a été substituée à la FIL sur le bulletin de vote prévu.

Étant donné la marge de manoeuvre qui doit être accordée aux fins de mener à bien les tâches sur lesquelles les parties se sont entendues et qui sont décrites dans la lettre du Conseil datée du 11 décembre 2003, relativement à la tenue du scrutin, il n'est pas nécessaire que les délais établis soient modifiés. Le Conseil demande dès lors aux parties de respecter les délais fixés en l'espèce sous réserve d'indiquer les questions pouvant nécessiter un assouplissement supplémentaire afin que les responsables du scrutin puissent en tenir compte.

Finalement, concernant la proposition formulée dans le cadre de l'appel conférence afin que le Conseil attende que le transfert de compétence entre la FIL et la CRTC en vertu de l'article 43 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) soit officialisé avant de tenir le scrutin, le Conseil est d'avis que, puisque que la CRTC, la FIL et les autres parties conviennent à l'unanimité que le transfert est une réalité et qu'il est sur le point de se concrétiser officiellement, il n'y a pas lieu d'attendre que les formalités requises soient terminées pour tenir un scrutin qui permettra de

the vote to discern the true wishes of the parties is conducted. The Board noted that the vote being conducted is a representation vote under section 29(1) of the *Code* and that it is confident that the representation vote being held will provide the Board an appropriate basis for satisfying itself as to whether the employees in the unit wish to have a particular trade union represent them in future collective bargaining and that the voting employees will be instructed in respect of the pending BLE-TCRC transfer of jurisdiction.

Yours truly,

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Chairperson

c.c.: Mr. Mike DeGirolamo
Mr. David F. Hughes
Mr. R.J. Woodruff
Mr. Timothy S. Secord
Mr. Dale Dutchak
Mr. George Hucker
Mr. Pierre Sioui Thivierge

déterminer ce que les employés veulent véritablement. Le Conseil a fait observer que le vote qui doit avoir lieu est un scrutin de représentation ordonné en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* et qu'il est confiant, d'une part, que les résultats de ce vote lui permettront d'établir à sa satisfaction si les membres de l'unité désirent être représentés par un agent négociateur particulier aux fins des négociations collectives futures et, d'autre part, que les employés ayant droit de vote seront informés en conséquence du transfert imminent de compétence entre la FIL et la CRTC.

Veuillez agréer, Maîtres, mes salutations distinguées.

(s) M[e] J. Paul Lordon, c. r.
Président

c.c. M. Mike DeGirolamo
M. David F. Hughes
M. R. J. Woodruff
M. Timothy S. Secord
M. Dale Dutchak
M. George Hucker
M. Pierre Sioui Thivierge

APPENDIX B

Our Files: 23810-C, 24100-C

Document No.: 184524

December 18, 2003

TELECOPIER

Caley & Wray
Labour Lawyers
111 Richmond Street West
Suite 1205
Toronto, Ontario
M5H 2G4

Attention: Mr. Harold F. Caley

Dear Sir:

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application for certification filed pursuant to section 24 thereof by the United Transportation Union, applicant; Canadian Pacific Railway Company, employer; Canadian Council of Railway Operating Unions, bargaining agent; Mr. Dale

ANNEXE B

Nos dossiers: 23810-C, 24100-C

N° du document: 184524

le 18 décembre 2003

PAR TÉLÉCOPIEUR

Caley & Wray
Avocats en droit du travail
Bureau 1205
111, rue Richmond Ouest
Toronto (Ontario)
M5H 2G4

À l'attention de: M[e] Harold F. Caley

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 dudit *Code* par les Travailleurs unis des transports, requérants; Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, employeur; Conseil canadien des syndicats opérationnels de

Dutchak and Mr. David F. Hughes, intervenors. (23810-C)

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application for review filed pursuant to sections 18 and 43 thereof concerning Teamsters Canada Rail Conference, applicant; United Transportation Union, International Brotherhood of Locomotive Engineers, respondents; Canadian Pacific Railway Company, employer. (24100-C)

The Board has at hand a letter dated December 16, 2003, in respect of the within matter in which counsel for the UTU asserts that the first sentence in the final paragraph of the Board's letter of December 15, 2003, is incorrect in suggesting that the UTU agrees that the transfer of jurisdiction between the BLE and the TCRC is genuine and in the process of being formally concluded.

On a review of the Board's notes, it appears that counsel is correct and that the Board may have mistakenly assumed that a failure to respond at one point during the conference call of Friday, December 12, amounted to assent to this observation. In the Board's view, therefore, this observation should then be taken as being an observation of the Board, based on the evidence now before it.

In the circumstances, however, the Board is nevertheless of the view, given the urgency of the matter, that the vote should proceed based upon the assumption that the transfer from the BLE to the TCRC is genuine and in the process of being formally concluded. Should the UTU wish to present evidence to the contrary before the counting of the ballots, the Board will consider such evidence after appropriate application before finalizing the results of the vote.

The Board would caution, however, that if such a challenge is to be made, it must be proceeded within a timely manner.

Yours truly,

chemins de fer, agent négociateur; MM. Dale Dutchak et David F. Hughes, intervenants; M. R.J. Woodruff, partie intéressée. (23810-C)

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande de réexamen présentée en vertu des articles 18 et 43 dudit *Code* par la Conférence du rail de Teamsters Canada, requérante; Travailleurs unis des transports, Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives, intimés; Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, employeur. (24100-C)

Maître,

Le Conseil a en main une lettre datée du 16 décembre 2003, concernant l'affaire susmentionnée, dans laquelle le procureur du TUT affirme que, dans la première phrase du dernier paragraphe de sa lettre datée du 15 décembre 2003, le Conseil indique à tort que le TUT convient que le transfert de compétence entre la FIL et la CRTC est une réalité et qu'il est sur le point de se concrétiser officiellement.

Il ressort d'un examen des notes du Conseil que le procureur a raison et que le Conseil a pu à tort tenir pour acquis que l'omission de répondre à un argument invoqué au cours de l'appel conférence du vendredi 12 décembre équivalait à y acquiescer. Par conséquent, de l'avis du Conseil, cette observation devrait être considérée comme étant une observation du Conseil, fondée sur la preuve dont ce dernier dispose maintenant.

Cependant, compte tenu des circonstances, le Conseil estime néanmoins, vu l'urgence de la situation, que le scrutin devrait quand même avoir lieu en partant du principe que le transfert de compétence entre la FIL et la CRTC est une réalité en voie d'être officialisée. Dans l'hypothèse où le TUT voudrait présenter des preuves à l'effet du contraire avant le dépouillement des bulletins de vote, le Conseil examinera ces preuves sur réception d'une demande en ce sens, avant de confirmer les résultats du scrutin.

Le Conseil tient toutefois à préciser que toute démarche en vue de contester le transfert de compétence doit être effectuée sans tarder.

Veuillez agréer, Maître, mes salutations distinguées.

(s) Joanne Boyer
Registrar and Manager
Case Management Secretariat

PL/ma

c.c. Mr. Mike DeGirolamo
Mr. Dale Dutchak
Mr. David F. Hughes
Mr. Gino Castiglio
Mr. Timothy S. Secord
Mr. James L. Shields
Mr. George Hucker
Ms. Karen Fleming
Mr. Pierre Sioui Thivierge (CIRB - Ottawa)

(s) Joanne Boyer
Greffière et gestionnaire
Secrétariat de la gestion des affaires

PL/ma

c.c. M. Mike DeGirolamo
M. Dale Dutchak
M. David F. Hughes
M^e Gino Castiglio
M. Timothy S. Secord
M^e James L. Shields
M. George Hucker
M^me Karen Fleming
M. Pierre Sioui Thivierge (CCRI - Ottawa)

APPENDIX C

ANNEXE C

CANADA INDUSTRIAL RELATIONS BOARD / CONSEIL CANADIEN DES RELATIONS INDUSTRIELLES

OFFICIAL BALLOT / BULLETIN DE VOTE OFFICIEL

Certification vote of certain employees of the / Scrutin d'accréditation de certains employés de la

CANADIAN PACIFIC RAILWAY COMPANY / COMPAGNIE DE CHEMIN DE FER CANADIEN PACIFIQUE

You must answer **both questions** or your ballot will be spoiled. / Vous devez répondre aux deux questions sinon votre bulletin de vote sera rejeté.

Mark "X" in the circle of your choice. / Inscrivez un «X» dans le cercle de votre choix.

Question 1 Do you wish to choose a bargaining agent OTHER THAN the **Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU)** to represent you? Désirez-vous choisir un agent négociateur AUTRE QUE le **Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF)** pour vous représenter?	**Yes / Oui** ○	**No / Non** ○

Question 2

If a majority of employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by the **Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU)**, do you wish to be represented by:

Si une majorité d'employés dans l'unité de négociation ne souhaite plus être représentée par le **Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF)**, désirez-vous être représenté par :

• the **Teamsters Canada Rail Conference (TCRC)** / la **Conférence du rail de teamsters Canada (CRTC)**	○
• the **United Transportation Union (UTU)** / les **Travailleurs unis des transports (TUT)**	○

Order No.: 8600-U

Supercedes: 6283-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code
- and -
United Transportation Union,
applicant union,
- and -
International Brotherhood of Locomotive Engineers,
intervenor,
- and -
Teamsters Canada Rail Conference,
certified bargaining agent,
- and -
Canadian Council of Railway Operating Unions,
former certified bargaining agent,
- and -
Canadian Pacific Railway Company,
Calgary, Alberta,
employer,
- and -
Dale Dutchak and David F. Hughes,
intervenors.

WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated August 9, 1993, certified, pursuant to section 32(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU) as the bargaining agent for a consolidated bargaining unit of running trades employees of the Canadian Pacific Railway Company described as follows:

"all running trades employees designated as locomotive engineer, conductor, baggageman, brakeman, car retarder operator, yardman, switchtender, yardmaster, assistant yardmaster, locomotive fireman (helper) working on the Canadian lines of Canadian Pacific Limited and its subsidiaries and leased lines."

AND WHEREAS, the respective members of the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) and the United Transportation Union (UTU) had delegated to the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU) all their authority in

Nº d'ordonnance: 8600-U

Remplace: 6283-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail
- et -
les Travailleurs unis des transports,
syndicat requérant,
- et -
la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive,
intervenante,
- et -
la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada,
agent négociateur accrédité,
- et -
le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer,
ancien agent négociateur accrédité,
- et -
la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique,
Calgary (Alberta),
employeur,
- et -
Dale Dutchak et David F. Hughes,
intervenants.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 9 août 1993, a accrédité, en vertu du paragraphe 32(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation fusionnée regroupant tous les employés itinérants de la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, telle que décrite ci-après:

«tous les employés itinérants de l'employeur désignés comme mécanicien, conducteur, bagagiste, serre-frein, opérateur de rails-freins, agent de triage, aiguilleur, chef de triage, chef de triage adjoint, et aide-mécanicien travaillant pour les lignes canadiennes du Canadien Pacifique Limitée ainsi que pour ses filiales et lignes à bail».

ET ATTENDU QUE les membres respectifs de la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive (FIL) et des Travailleurs unis des transports (TUT) ont délégué tous leurs pouvoirs en matière d'accréditation, de négociation collective et de relations du travail au

matters of certification, collective bargaining and labour relations;

AND WHEREAS, on July 10, 2003, the Canada Industrial Relations Board received an application for certification, pursuant to section 24 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, from the United Transportation Union (UTU), seeking to represent all employees represented by the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU);

AND WHEREAS, upon consideration of the circumstance that the application for certification of the United Transportation Union (UTU) was for substantially the same bargaining unit as was represented by the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU), the Board was of the view that a process to determine the wishes of the affected employees by way of a representation vote was necessary to determine the wishes of employees in respect of continued representation by the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU), and their preference in respect of representation should they not wish to continue to be represented by the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU);

AND WHEREAS, the Board subsequently received an indication that a merger vote was to be held between the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) and the International Brotherhood of Teamsters (IBT) and shortly before the time set for the commencement of the above noted representation vote by mail, the Board was advised that the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE), one of the two members of the Canadian Council of Railway Operating Unions (CCROU) had voted in favour of the said merger with the International Brotherhood of Teamsters (IBT) and that, as a consequence, the merger was scheduled to come into effect on January 1, 2004, during the period set down for the scheduled mail vote, with the result that a newly chartered trade union identified as the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) would succeed the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) in respect of its functions in the representation of railway employees in Canada on that date;

AND WHEREAS, the Board thereupon substituted the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) for the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE) on the ballot for the taking of the said

Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF);

ET ATTENDU QUE, le 10 juillet 2003, les Travailleurs unis des transports (TUT) ont présenté au Conseil canadien des relations industrielles une demande d'accréditation, en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, pour représenter tous les employés que le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) représente;

ET ATTENDU QUE, après avoir tenu compte du fait que la demande d'accréditation présentée par les Travailleurs unis des transports (TUT) concerne essentiellement la même unité de négociation que celle qui était représentée par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF), le Conseil était d'avis qu'un processus en vue de déterminer le désir des employés concernés par l'entremise d'un scrutin de représentation était nécessaire afin d'établir si les employés concernés désiraient toujours être représentés par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) et, dans la négative, quelle serait leur préférence;

ET ATTENDU QUE, le Conseil a par la suite reçu une indication selon laquelle un vote de fusion devait avoir lieu entre la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive (FIL) et la Fraternité internationale des Teamsters (FIT) et que peu de temps avant la date prévue du scrutin postal de représentation, le Conseil a été informé que la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive (FIL), un des deux membres du Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF), s'était prononcée en faveur de ladite fusion avec la Fédération internationale des Teamsters (FIT), et, qu'en conséquence, cette fusion devait prendre effet le 1er janvier 2004, au cours de la tenue du scrutin postal, faisant en sorte qu'un nouveau syndicat à charte directe, la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC), succéderait à la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive (FIL) dans ses fonctions de représentation des employés de chemin de fer au Canada à cette date;

ET ATTENDU QUE le Conseil a alors remplacé le nom de la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive (FIL) par celui de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) sur le bulletin de vote et

representation vote and provided those voting together with the ballot forwarded, instructions to voters explaining the change made;

AND WHEREAS, the said representation vote indicated that a majority of those voting did not wish to be represented by the Canadian Council of Railway Opearting Unions (CCROU) and that a majority of those voting preferred to be represented by the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC);

AND WHEREAS, following investigation of the application, consideration of the submissions of the parties concerned and the taking of the representation vote, it appears and the Board finds that the described bargaining unit continues to be appropriate for collective bargaining, the Board finds the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) to be a trade union within the meaning of the *Code* and is satisfied that a majority of the employees of the employer in the said bargaining unit wish to have the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) represent them as their bargaining agent;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the Teamsters Canada Rail Conference (TCRC) be, and it is hereby certified to be, the bargaining agent for a unit comprising:

"all running trades employees designated as locomotive engineer, conductor, baggageman, brakeman, car retarder operator, yardman, switchtender, yardmaster, assistant yardmaster, locomotive fireman (helper) working on the Canadian lines of Canadian Pacific Limited and its subsidiaries and leased lines."

ISSUED at Ottawa, this 25th day of March 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Panel Chairperson

Reference: File Nos. 23810-C, 24100-C

CASES CITED

Canadian Pacific Railway Company, [2003] CIRB no. 255; and 104 CLRBR (2d) 77

CITV SUB Inc. et al., [2001] CIRB no. 134

a inclu dans l'envoi du bulletin aux votants les instructions quant au changement apporté;

ET ATTENDU QUE, par suite du scrutin de représentation, la majorité des votants ont indiqué qu'ils ne désiraient plus être représentés par le Conseil canadien des syndicats opérationnels de chemins de fer (CCSOCF) et qu'ils préféraient être représentés par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC);

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande, examen des observations des parties en cause et la tenue d'un scrutin de représentation, le Conseil juge que l'unité de négociation est toujours habile à négocier collectivement et que la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) est un syndicat au sens où l'entend le *Code*, et est convaincu que la majorité des employés de l'employeur, faisant partie de l'unité en question, veut que la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) les représente à titre d'agent négociateur;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada (CFTC) soit accréditée, et l'accrédite par la présente, agent négociateur d'une unité comprenant:

«tous les employés itinérants désignés comme mécanicien de locomotive, chef de train, bagagiste, serre-freins, opérateur de freins de voie, agent de triage, aiguilleur, chef de triage, chef de triage adjoint, aide-mécanicien travaillant au Canada sur les lignes de la Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique et de ses filiales, ainsi que sur les lignes louées».

DONNÉE à Ottawa, ce 25e jour de mars 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) J. Paul Lordon, c.r.
Président du banc

Référence: nos de dossiers 23810-C, 24100-C

AFFAIRES CITÉES

CITV SUB Inc. et autres, [2001] n° 134

Compagnie de chemin de fer Canadien Pacifique, [2003] CCRI n° 255; et 104 CLRBR (2d) 77

IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al, [2001] CIRB no. 130

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994) 174 N.R. 57

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16, 16(d), 16(e), 16(f), 16(i), 16(k), 16(o), 16(p); 18; 24; 29; 32, 32(3); 43(1); 114

IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres, [2001] CCRI n° 130

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994) 174 N.R. 57 (C.A.F., n^{os} A-317-93, A-492-93, A-493-93, A-494-93, A-495-93)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16, 16d), 16e), 16f), 16i), 16k), 16o), 16p); 18; 24; 29; 32, 32(3); 43(1); 114

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Power Workers Union, CUPE, Local 1000,
applicant,
and
Atomic Energy of Canada Limited,
employer.

CITED AS: Atomic Energy of Canada Limited

Board File No. 23863-C

Decision No. 269
March 25, 2004

This is an application for certification filed pursuant to section 24 of the *Code*.

Certification - Unit description - Representation vote - Voter eligibility - Employee wishes - Application date - This is an application for certification - The Board excluded one ballot from the count because the employee was not an employee in the unit as of the application date, the date the Board had established to determine the voter eligibility - The Board undertook a review of the pertinent legislative amendments to the *Code* with respect to this type of matter - It also conducted a review of the jurisprudence regarding the date on which to evaluate union support - Parliament's intention was to make the application date the principal focus for determining employees' wishes and giving the Board the authority to choose another date at its discretion in exceptional circumstances - The application date remains the principal date for assessing employee wishes whether the union's representative character is measured by membership evidence or by a representation vote in all but exceptional circumstances - The result of the vote determined that the employees did not wish to be represented by the applicant union - Application for certification dismissed.

A panel of the Canada Industrial Relations Board comprised of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members, considered the above-mentioned matter.

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique, SCFP, section locale 1000,
requérant,
et
Énergie atomique du Canada Limitée,
employeur.

CITÉ: Énergie atomique du Canada Limitée

Dossier du Conseil n° 23863-C

Décision n° 269
le 25 mars 2004

Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée en vertu de l'article 24 du *Code*.

Accréditation - Description d'unité - Scrutin de représentation - Admissibilité - Volonté des employés - Date du dépôt de la demande - Il s'agit d'une demande d'accréditation - Le bulletin de vote d'un employé avait été exclu parce que celui-ci ne faisait pas partie de l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande, c'est-à-dire la date retenue par le Conseil pour dresser la liste des employés ayant droit de vote - Le Conseil a examiné les modifications apportées au *Code*, se rapportant à ce genre d'affaire - Il a aussi examiné la jurisprudence portant sur la date à choisir pour déterminer l'appui au syndicat - L'intention expresse du législateur était de faire de la date du dépôt de la demande la date privilégiée pour déterminer la volonté des employés et d'accorder au Conseil le pouvoir de retenir une autre date à sa convenance, en circonstances exceptionnelles - C'est la date du dépôt de la demande qui, dans tous les cas, sauf exception, demeure la date privilégiée pour déterminer la volonté des employés, que le caractère représentatif du syndicat soit établi au moyen de la preuve d'adhésion ou par un scrutin de représentation - D'après le résultat du scrutin, les employés ne désiraient pas être représentés par le syndicat requérant - La demande d'accréditation est rejetée.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles composé de M. Edmund E. Tobin, Vice-président, ainsi que de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres, s'est saisi de l'affaire mentionnée en rubrique.

The Board decided the matter on the basis of the parties' written submissions and other materials on file, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. Ian J. Roland, for the applicant;
Mr. William J. Hayter, for the respondent.

These reasons for decision were written by Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - The Application

[1] This is an application for certification filed by the Power Workers Union, Canadian Union of Public Employees, Local 1000 (the PWU or the union) seeking to represent a certain group of employees of Atomic Energy of Canada Limited (AECL or the employer), employed in its Commercial Products and Field Services Department, at Sheridan Park in Mississauga, Ontario.

[2] The PWU is a trade union within the meaning of the *Code* and the certified bargaining agent for a group of employees at AECL's Chalk River Nuclear Laboratories. The union filed the present application on August 8, 2003, under section 24 of the *Code* for a group of unrepresented employees at the Sheridan Park location.

[3] AECL is a global nuclear technology and engineering company that designs and develops the CANDU nuclear reactor and provides other nuclear products and services. It employs some 3,600 persons in Canada and overseas, with its major research facilities located at Chalk River, Ontario and its commercial facilities in Sheridan Park, where approximately 1,328 are employed. Two other groups of employees at the Sheridan Park location, some 600 in total, are represented by different bargaining agents.

[4] AECL disagreed with the union's proposed description of the bargaining unit, arguing that this unit should be restricted to technicians and technologists and thereby exclude tradesmen, planners, as well as other job categories. AECL also disputed the inclusion of section heads, supervisors, job leaders and team

Le Conseil a tranché l'affaire en s'appuyant sur les observations écrites des parties et les autres documents versés au dossier, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Ian J. Roland, pour le requérant;
M[e] William J. Hayter, pour l'intimée.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[me] Laraine C. Singler, Membre.

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande d'accréditation déposée par le Syndicat des travailleurs et travailleuses du secteur énergétique, Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1000 (le STTSE ou le syndicat) en vue de représenter un certain groupe d'employés d'Énergie atomique du Canada Limitée (EACL ou l'employeur) travaillant dans la Section des produits commerciaux et des services d'exploitation, au Parc Sheridan, à Mississauga (Ontario).

[2] Le STTSE est un syndicat au sens du *Code* ainsi que l'agent négociateur accrédité d'un groupe d'employés des Laboratoires nucléaires de Chalk River (exploités par EACL). Le syndicat a déposé la demande en l'instance le 28 août 2003, en vertu de l'article 24 du *Code*, en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés non représentés travaillant au Parc Sheridan.

[3] EACL est une société mondiale de technologie et de génie nucléaires qui conçoit et met au point le réacteur nucléaire CANDU ainsi que d'autres produits et services dans le domaine de l'énergie nucléaire. Elle emploie quelque 3 600 personnes au Canada et à l'étranger. Ses principaux laboratoires de recherche sont situés à Chalk River (Ontario) et ses installations commerciales au Parc Sheridan, où travaillent 1 328 personnes. Deux autres groupes d'employés travaillant au Parc Sheridan, soit quelque 600 personnes en tout, sont représentés par des agents négociateurs différents.

[4] EACL s'est opposée à l'unité de négociation proposée, faisant valoir qu'elle devrait être composée uniquement des techniciens et technologues à l'exclusion des gens de métier, des planificateurs et des autres catégories d'employés. EACL a aussi contesté l'inclusion des chefs de section, des superviseurs, des

leaders on the basis of their supervisory functions. The union proposed an alternative unit description, agreeing to exclude tradespersons employed in the machine and fabrication shops.

[5] In *Atomic Energy of Canada Limited*, December 17, 2003 (CIRB LD 971), the Board determined the bargaining unit configuration and found a number of the positions disputed by the employer were appropriate for inclusion. The Board accepted the union's amended description excluding tradespersons in the machine and fabrication shops:

> All employees of Atomic Energy of Canada Limited - Commercial Products and Field Services in Sheridan Park, Mississauga, Ontario, excluding persons at or above the rank of manager, professional employees, administrative and support staff, tradespersons in the machine and fab shops and other employees currently represented by a trade union.

[6] Based on the union's representative character at the date of filing its application, the Board ordered a representation vote to be taken in accordance with section 29(2) of the *Code*:

> 29.(2) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit in respect of which no other trade union is the bargaining agent, and the Board is satisfied that not less than thirty-five per cent and not more than fifty per cent of the employees in the unit are members of the trade union, the Board shall order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

[7] In keeping with the Board's normal practice in these circumstances, the Board determined that the eligible voters were those employed by AECL as of the date of the application for certification (August 8, 2003) and who remained so employed on the day of the vote. The Board assigned an officer to supervise the conduct of the vote, remained seized of the matter and reserved the right to settle any disputes arising from the implementation of its decision and to make any further orders.

[8] Neither party sought the Board's reconsideration or a judicial review of the Board's December 17, 2003 decision.

chefs de projet ainsi que des chefs d'équipe au motif qu'ils exerçaient des fonctions de surveillance. Le syndicat a proposé une autre unité de laquelle il acceptait d'exclure les gens de métier travaillant dans les ateliers d'usinage et de fabrication.

[5] Dans *Atomic Energy of Canada Limited*, 17 décembre 2003 (CCRI LD 971), le Conseil a déterminé la composition de l'unité de négociation et conclu qu'il y avait lieu d'y inclure une partie des postes contestés par l'employeur. Le Conseil a accepté l'unité modifiée proposée par le syndicat en excluant les gens de métier travaillant dans les ateliers d'usinage et de fabrication:

> Tous les employés d'Énergie atomique du Canada Limitée - Produits commerciaux et services d'exploitation - travaillant au Parc Sheridan, à Mississauga (Ontario), à l'exclusion des gestionnaires, des employés de la catégorie professionnelle, du personnel administratif et de soutien, des gens de métier travaillant dans les ateliers d'usinage et de fabrication et des personnes de rang supérieur, ainsi que des autres employés actuellement représentés par un syndicat.
>
> (traduction)

[6] Compte tenu du caractère représentatif du syndicat à la date du dépôt de la demande, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation en conformité avec le paragraphe 29(2) du *Code*:

> 29.(2) Le scrutin de représentation est obligatoire dans le cas où l'unité n'est représentée par aucun syndicat et où le Conseil est convaincu que de trente-cinq pour cent à cinquante pour cent inclusivement des employés de l'unité adhèrent au syndicat qui sollicite l'accréditation.

[7] Conformément avec sa pratique habituelle en pareilles circonstances, le Conseil a déterminé que les employés ayant droit de vote étaient ceux qui étaient employés par EACL à la date du dépôt de la demande d'accréditation (le 8 août 2003) aussi bien qu'à la date du scrutin. Le Conseil a confié à un agent la tâche de superviser la tenue du scrutin, est demeuré saisi de l'affaire et s'est réservé le droit de régler tout différend résultant de l'exécution de sa décision ainsi que de rendre toute ordonnance supplémentaire qu'il jugeait indiquée.

[8] Ni l'une ni l'autre des parties n'a demandé le réexamen ou le contrôle judiciaire de la décision du Conseil rendue le 17 décembre 2003.

II - The Representation Vote

[9] The vote was conducted and three disputed ballots were segregated: David Huber and Vitor Oliveira, who the employer submits are ineligible to vote, and Majinder Dadhiala, who the employer argues is entitled to vote.

[10] Despite the parties' agreement respecting the segregation of these ballots, the Board ruled on their eligibility before the ballot count scheduled for March 9, 2004. The Board notified the parties on March 5th that the ballots of Mr. Huber and Mr. Oliveira were to be included in the count and that of Mr. Dadhiala, be excluded. The Board also advised that reasons for its decision would follow.

[11] Of the total 94 eligible voters, 83 cast ballots. The results were: 37 employees in favour and 46 against representation by the applicant union.

[12] Despite the outcome of the ballot, the Board believes the interests of the labour relations community will be best served by issuing its reasons to address in particular the employer's arguments advocating the right of employees hired after the application date to participate in a representation vote.

III - The Employer's Argument on Voting Rights for Employees Hired Post-Application

[13] The employer maintains that Majinder Dadhiala is entitled to vote despite having been hired on September 22, 2003, some six weeks after the date on which the union filed its application for certification.

[14] In his submission of February 5, 2004, counsel for the employer observes that section 30 of the *Code* addresses the taking of a representation vote "among employees in a unit" and that section 16(*i*)(i) grants the Board the power to order a representation vote among employees "affected by the proceeding":

> 16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power
>
> ...

II - Le scrutin de représentation

[9] Le scrutin s'est déroulé comme prévu et trois bulletins de vote contestés ont été mis de côté, soit ceux de David Huber et de Vitor Oliveira, qui, de l'avis de l'employeur, n'avaient pas droit de vote, et celui de Majinder Dadhiala, qui, lui, avait droit de vote selon l'employeur.

[10] Même si les parties s'étaient entendues pour mettre ces trois bulletins de côté, le Conseil s'est prononcé sur le droit de vote des trois employés concernés avant le dépouillement du scrutin, prévu pour le 9 mars 2004. Le Conseil a avisé les parties le 5 mars que les bulletins de MM. Huber et Oliveira devaient être dépouillés, mais non celui de M. Dadhiala. Le Conseil a aussi indiqué qu'il entendait communiquer plus tard aux parties les motifs de sa décision.

[11] Parmi les 94 employés ayant droit de vote, 83 ont participé au scrutin. Trente-sept d'entre eux se sont prononcés en faveur de la représentation par le syndicat requérant et 46 contre.

[12] En dépit des résultats du scrutin, le Conseil estime qu'il est préférable, dans l'intérêt de la collectivité des relations du travail, d'exposer les motifs de sa décision afin de répondre notamment aux arguments de l'employeur, qui défend le droit des employés embauchés après la date du dépôt de la demande de participer à un scrutin de représentation.

III - L'argumentation de l'employeur concernant le droit de vote des employés embauchés après le dépôt de la demande

[13] L'employeur soutient que Majinder Dadhiala a le droit de participer au scrutin même s'il a été embauché le 22 septembre 2003, soit quelque six semaines après le dépôt de la demande d'accréditation par le syndicat.

[14] Dans ses observations datées du 5 février 2004, le procureur de l'employeur fait observer qu'à l'article 30 du *Code*, il est indiqué que le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin «au sein d'une unité» et que l'alinéa 16*i*)(i) accorde au Conseil le pouvoir d'ordonner que soit tenu un scrutin de représentation au sein des employés «concernés par la procédure»:

> 16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:
>
> ...

(*i*) to order, at any time before the proceeding has been finally disposed of by the Board, that

(i) a representation vote ... be taken among employees affected by the proceeding in any case where the Board considers that the taking of such a vote would assist the Board to decide any question that has arisen or is likely to arise in the proceeding, whether or not such a representation vote is provided for elsewhere in this Part, and

...

30.(1) Where the Board orders that a representation vote be taken among employees in a unit, the Board shall

(a) determine the employees that are eligible to vote; ...

[15] The employer submits there can be no question that Majinder Dadhiala is "an employee affected by this proceeding" and "an employee in the bargaining unit." Consequently, the employer argues Mr. Dadhiala "has the right under the *Code* to participate in the proceeding that will obviously affect him."

[16] In support of its position, the employer points to the Board's decision in *Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRB no. 141). The wording of the former section 128(1)(a) under consideration in that case is identical to that of the present section 30(1)(a) of the *Code* quoted above.

[17] In its submission of February 5, 2004, the employer notes the Board has interpreted this section "such that employees transferred from one branch within an organization to another branch are entitled to vote where their transfer was not made for the purpose of defeating the certification process." Based on its analysis that the Board has already determined a transfer into the unit after the date of application creates an entitlement to vote, the employer reasons an employee hired after the application date should be permitted to participate in a representation vote:

. . Morever, if the transfer of employees from one portion of the organization into the bargaining unit creates an entitlement to vote, as in the *CIBC* case, it would be arbitrary and inconsistent with the democratic principle upon which the certification provisions in the *Code* are based to deny Mr. Dadhiala his right to participate and to vote if he chooses to do so.

i) ordonner à tout moment, avant d'y apporter une conclusion définitive:

(i) que soit tenu un scrutin de représentation, ... au sein des employés concernés par la procédure s'il estime qu'une telle mesure l'aiderait à trancher un point soulevé, ou susceptible de l'être, qu'un tel scrutin de représentation soit ou non prévu pour le cas dans la présente partie,

...

30.(1) Lorsqu'il ordonne la tenue d'un scrutin de représentation au sein d'une unité, le Conseil est tenu:

a) de déterminer quels sont les employés qui ont droit de voter...

[15] Selon l'employeur, il ne fait aucun doute que Majinder Dadhiala est «un employé concerné par la procédure» et un employé de «l'unité de négociation». Par conséquent, affirme-t-il, M. Dadhiala a le droit, en vertu du *Code*, de participer à la procédure qui le concernera certainement.

[16] À l'appui de sa position, l'employeur invoque la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (Succursale Alness, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT nº 141). Le libellé de l'ancien alinéa 128(1)a) en cause dans cette affaire est identique à celui de l'alinéa 30(1)a) actuel du *Code* reproduit précédemment.

[17] Dans ses observations datées du 5 février 2004, l'employeur fait observer que le Conseil a interprété cette disposition «de telle manière que les employés mutés d'une section à une autre dans une organisation ont le droit de participer au scrutin lorsque la mutation n'avait pas pour but de faire échec à la procédure d'accréditation» (traduction). S'appuyant sur son analyse selon laquelle le Conseil a déjà déterminé qu'un employé muté dans une unité après le dépôt de la demande a le droit de voter, l'employeur conclut qu'un employé embauché après cette date devrait lui aussi avoir le droit de participer au scrutin de représentation:

... De plus, si les employés mutés dans un autre secteur de l'organisation, où ils se retrouvent inclus dans l'unité de négociation, acquièrent le droit de voter, comme c'est le cas dans l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce*, il serait arbitraire et contraire au principe démocratique sur lequel les dispositions du *Code* relatives à l'accréditation sont fondées de refuser à M. Dadhiala le droit de participer au scrutin si tel est son désir.

(traduction)

IV - The Board's Analysis and Decision

[18] With all due respect to counsel for the employer, the *Canadian Imperial Bank of Commerce (141), supra*, does not stand for the principle that the Board's interpretation of section 30(1)(a) creates a general entitlement for employees hired after the date of application to participate in a representation vote. The suggestion that it does overlooks both the facts and the context of that particular case.

[19] The distinguishing feature of *Canadian Imperial Bank of Commerce (141), supra*, - and the primary reason it is often cited - is the Board's determination of the status of employees on maternity leave with respect to their right to participate in a representation vote. In considering whether the employees on maternity leave or their temporary replacements were eligible to vote, the Board concluded the individual on maternity leave continues to be an employee within the meaning of the *Code* and, therefore, is entitled to participate in a representation vote ordered by the Board. This finding has been consistently applied by the Board ever since.

[20] The secondary issue in *Canadian Imperial Bank of Commerce (141), supra*, was the question of voter eligibility for certain employees transferred into the bargaining unit after the application date but prior to the cutoff date for determining the voters' list. In this instance, the Board had selected a date to establish voter eligibility that was some six weeks **after** the date on which the union filed its application for certification.

[21] It is obvious the Board was considering individuals who had transferred into the bargaining unit between the date of application (December 17, 1977) and the date set by the Board for determining voter eligibility (January 28, 1978). Consequently, they were in fact "employees in the bargaining unit" at the operative date for determining employee wishes. The Board correctly decided it would not disallow these employees' ballots as long as their transfers were not in contravention of the *Code* or other relevant statute:

> It is the employer's practice to transfer, from time to time, employees from branch to branch or to other positions within the organization. **As long as the practice does not contravene**

IV - L'analyse et la décision du Conseil

[18] Avec tout le respect que je dois au procureur de l'employeur, l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (141)*, précitée, n'établit pas comme principe que l'interprétation de l'alinéa 30(1)a) retenue par le Conseil confère d'emblée aux employés embauchés après le dépôt de la demande le droit de participer à un scrutin de représentation. Cette prétention fait abstraction aussi bien des faits que du contexte de cette affaire particulière.

[19] Ce qui distingue l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (141)*, précitée, - et la principale raison pour laquelle elle est souvent citée - c'est la décision rendue par le Conseil concernant le droit des employées en congé de maternité de participer à un scrutin de représentation. En examinant la question de savoir si ces employées ou leurs remplaçants temporaires avaient le droit de voter, le Conseil en est arrivé à la conclusion que les travailleuses en congé de maternité continuaient d'être des employées pour l'application du *Code* et qu'elles avaient dès lors le droit de participer à un scrutin de représentation ordonné par le Conseil. C'est un principe établi auquel le Conseil n'a jamais dérogé depuis.

[20] La question secondaire qui était soulevée dans l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (141)*, précitée, était celle du droit de vote de certains employés qui avaient été mutés dans l'unité de négociation après le dépôt de la demande, mais avant la date fixée pour dresser la liste des employés ayant droit de vote. Dans cette affaire, la date retenue à cette fin par le Conseil était **postérieure** de six semaines environ à la date à laquelle le syndicat avait déposé sa demande d'accréditation.

[21] Il ne fait aucun doute que le Conseil tenait compte des employés qui avaient été mutés dans l'unité de négociation entre la date du dépôt de la demande (17 décembre 1977) et la date fixée par lui pour déterminer qui était habilité à voter (28 janvier 1978). Ils étaient donc de fait des «employés de l'unité de négociation» à la date fixée pour déterminer la volonté des employés. Le Conseil a décidé à juste titre de ne pas rejeter les bulletins de vote de ces employés dans la mesure où leur mutation n'allait pas à l'encontre des dispositions du *Code* ou d'une autre loi applicable:

> L'employeur a comme ligne de conduite de muter de temps en temps des employés d'une succursale à une autre ou d'un poste à un autre au sein de l'organisme. **Tant que cette pratique ne**

any pertinent statute or the *Canada Labour Code*, by for example, using these transfers to defeat the purposes of the certification process, this Board has no reason to interfere. In this case, no evidence was put to us that these transfers were made in order to defeat the certification process.

(pages 930; 368; and 538; emphasis added)

[22] In our view, this passage reflects a sound rationale for the Board's conclusion in the circumstances. We can reasonably infer that, had the Board found the transfers contravened the *Code* or were motivated by anti-union animus, the employees in question would not have been considered eligible to have their wishes canvassed (see for example, *Canadian Imperial Bank of Commerce, Sioux Lookout* (1978), 33 di 432; and [1979] 1 Can LRBR 18 (CLRB no. 158)).

[23] However, contrary to the present matter, the facts in *Canadian Imperial Bank of Commerce (141)*, *supra*, were that the application date was **not** the date the Board selected to determine the representational issue. The historical context and legislative scheme also differed significantly.

[24] Experienced labour practitioners will recognize the significance of the timing of *Canadian Imperial Bank of Commerce (141)*, *supra*. It was decided in the aftermath of the Federal Court of Appeal's decision in *CKOY Ltd.* v. *Ottawa Newspaper Guild, Local 205*, [1977] 2 F.C. 412, when the Board necessarily departed from its general practice of determining employees' wishes as they stood at the time the union filed its application for certification.

[25] Prior to *CKOY Ltd.* v. *Ottawa Newspaper Guild*, *supra*, the Board had adopted the date of application as the principal date for determining employees' wishes as a matter of both labour relations policy and statutory interpretation. The Board had come to the conclusion that using a subsequent date would be not only disruptive to labour relations but inconsistent with the relevant statutory language and purpose of the *Code* to maintain industrial peace and stability. In *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8), the newly constituted Canada Labour Relations Board explained that its selection of the date of application

va pas à l'encontre de toute loi pertinente ou du *Code canadien du travail*, ce qui serait le cas par exemple s'il avait recours à ces mutations pour faire obstacle aux objectifs du processus d'accréditation, le Conseil n'a aucune raison d'intervenir. Dans la présente affaire, le Conseil n'a reçu aucune preuve portant que ces mutations avaient été effectuées de façon à faire obstacle au processus d'accréditation.

(pages 930; 368; et 538; c'est nous qui soulignons)

[22] Selon nous, ce passage montre que la conclusion à laquelle le Conseil en est arrivé est fondée sur des principes solides. Il est réaliste d'en déduire que si le Conseil avait conclu que les mutations contrevenaient au *Code* ou étaient motivées par un sentiment antisyndical, les employés concernés n'auraient pas été autorisés à exprimer leur volonté (voir, par exemple, *Banque de Commerce Canadienne Impériale, Sioux Lookout* (1978), 33 di 432; et [1979] 1 Can LRBR 18 (CCRT n° 158)).

[23] Cependant, contrairement à ce qui était le cas en l'espèce, dans l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (141)*, précitée, la date du dépôt de la demande **n'**était **pas** la date que le Conseil avait retenue pour trancher la question de la participation au scrutin de représentation. Le contexte historique et le régime législatif étaient aussi sensiblement différents.

[24] Les spécialistes chevronnés en relations de travail se rappelleront que l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (141)*, précitée, a été tranchée dans des circonstances particulières, soit après que la Cour d'appel fédérale eut rendu sa décision dans l'affaire *CKOY Ltd.* c. *La Guilde des Journalistes d'Ottawa, section locale 205*, [1977] 2 C.F. 412. Le Conseil avait alors été obligé de déroger à sa pratique habituelle, qui consistait à déterminer la volonté des employés à la date du dépôt de la demande d'accréditation.

[25] Avant l'arrêt *CKOY Ltd.* c. *La Guilde des journalistes d'Ottawa*, précitée, c'est la date du dépôt de la demande que le Conseil privilégiait pour déterminer la volonté des employés aux fins de l'application des principes régissant les relations de travail et de l'interprétation de la loi. Le Conseil en était arrivé à la conclusion qu'en plus de perturber les relations de travail, l'utilisation d'une date ultérieure était incompatible avec le libellé de la loi et l'objet du *Code* de favoriser la paix et la stabilité industrielles. Dans l'affaire *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8), le Conseil canadien des relations

was intended to avoid chaos and discourage the unfair labour practices a later determinative date could cause:

There are two schools of thought on this point. Let us look at the other one since the texts and arguments recited in the preceding pages are indicative of the thinking of one of the schools.

On the other hand, many specialists in the field, we would venture to say the majority, claim that industrial peace is bound to be disrupted for long periods of time if the Board has to take into consideration events that take place between the date of the Application and any subsequent date.Once it becomes known that after that deposit date the wish of the employees as expressed by the serious commitment of signing a card, accepting to be bound by a constitution and disbursing monies for union dues can be changed by a number of circumstances and affect the decision of a Labour Board, one will invite a chaotic labour relations situation.

For example:

1) one would be bound to allow the union to pursue an active campaign among the employees in order to add to the list of members already filed in at the date of the Application. This practice is not followed today when the application date is the terminal date and to do so would make for disruption in the labour force.

2) one would be inviting some employers to go in for outright campaigning against the union aimed at persuading employees to change their minds. Also, one would be tempting some employers to commit unfair labour practices to foster resignations from the Union. This would in turn provoke the unions into active counter-campaigning. All of which creates chaos. One may object here that there are recourses under the law against employers who commit unfair labour practices. But this is of no assistance in the case of a sophisticated campaign where no unfair labour practice is capable of being proven and yet is so very effective in producing a change of mind or wish in the workers.

3) one would have to tolerate and deal with the intervention of a rival union only too glad to try its luck with an afterthought application filed because of the chaotic situation prevailing after the date of application.

4) one would have to study the roots of apparently legitimate or contrived substantial changes in the overall complement of employees in the unit after the application date.

These are all realities of labour relations: all are disruptive of industrial peace.

du travail nouvellement créé explique que le choix de la date du dépôt de la demande avait pour but d'éviter les bouleversements et les pratiques déloyales de travail que l'utilisation d'une date ultérieure était susceptible d'entraîner:

Il y a deux écoles de pensée à cet égard. Passons à la deuxième, puisque les textes et les plaidoyers cités dans les pages précédentes témoignent bien de la ligne de pensée de la première école.

De nombreux spécialistes dans le domaine, nous irons même jusqu'à dire la majorité d'entre eux, soutiennent que la paix industrielle ne pourrait qu'être perturbée pour de longues périodes de temps si le Conseil devait prendre en considération les faits survenus entre la date de présentation de la demande et toute date subséquente. Une fois que l'on saurait qu'après cette date de présentation de la demande, le souhait des employés exprimé par l'engagement sérieux de la signature d'une carte de membre, de l'acceptation d'être lié par des statuts et du versement de cotisations syndicales, peut être changé selon diverses circonstances et influer sur la décision d'un conseil ou d'une commission des relations du travail, il faudrait s'attendre à une situation chaotique dans les relations du travail.

Ainsi:

1) Il faudrait permettre au syndicat de poursuivre sa campagne de recrutement active auprès des employés afin d'en ajouter d'autres à la liste de membres déjà déposée à la date de présentation de la demande. Ce n'est pas le cas actuellement, puisque la date de présentation de la demande est la date limite, et le fait de changer de pratique entraînerait une dislocation parmi le personnel de l'employeur.

2) Certains employeurs seraient tentés de faire ouvertement campagne contre le syndicat aux fins de convaincre les employés de changer d'avis. De plus, certains employeurs ne pourraient résister à la tentation de recourir à des pratiques déloyales pour inciter les employés à retirer leur adhésion au syndicat. Les syndicats riposteraient par leur propre campagne. Tout cela mène au chaos. On pourrait poser ici une objection, à savoir que la loi prévoit des recours contre les employeurs qui usent de pratiques déloyales. Toutefois, ces recours sont illusoires dans les cas de certaines campagnes conduites avec art, où il est impossible de prouver l'utilisation de pratiques déloyales, campagnes pourtant très efficaces pour amener les travailleurs à changer d'idée.

3) Il faudrait s'accommoder et s'occuper de l'intervention d'un syndicat rival trop heureux de tenter sa chance en présentant après coup une demande à cause de la situation chaotique qui prévaudrait après la date de présentation de la demande originale.

4) Il faudrait étudier les modalités et motifs de changements importants, qu'ils semblent légitimes ou non, au nombre total d'employés faisant partie de l'unité après la date de présentation de la demande.

Voilà autant de réalités dans les relations industrielles: toutes attentent à la paix industrielle.

..

In general, this second school of thought claims that the best way to achieve industrial peace and stability in this connection, is to establish a machinery whereby the workers are impressed with the seriousness of signing a union card and disbursing money since this will be considered as the chief and best expression of their free wish maturely arrived at and, once it is so expressed, it cannot be changed at will or easily after the application is made on their behalf. By such a system, if a majority has been reached legally, certification will almost inevitably issue.

This must be a system where the employers know that it is virtually useless to campaign to obtain resignations once the application is in; a system where, once the application is made, the union will stop campaigning to obtain signatures because it would serve no purpose in the establishing of the majority status; a system which will not create a temptation for some employers to commit unfair labour practices to obtain resignations or indulge in effective legal campaigning against the union.

(pages 15-16; 261-262; and 883-884)

...

En règle générale, cette seconde école de pensée soutient que le meilleur moyen de faire régner la paix industrielle et la stabilité à cet égard est d'élaborer un mécanisme par lequel les travailleurs sont pleinement conscients du sérieux de la signature d'une carte d'adhésion syndicale et du déboursé d'argent, puisque cela est évalué comme le meilleur et le principal moyen d'exprimer leur décision prise sans contrainte et après mûre réflexion; une fois ainsi exprimée, cette décision ne peut être changée facilement ou à volonté une fois que la demande a été présentée en leur nom. Ainsi, si l'appui de la majorité est obtenu légalement, l'accréditation s'ensuit presque inévitablement.

Ce mécanisme doit être tel que l'employeur soit convaincu de l'inutilité presque absolue d'entreprendre une campagne afin d'obtenir des retraits d'adhésion au syndicat une fois la demande présentée; il doit être tel qu'une fois la demande présentée, le syndicat cesse de faire campagne pour obtenir des signatures additionnelles puisque cela ne pourrait plus lui servir à établir son caractère majoritaire; le mécanisme ne doit pas donner à certains employeurs la tentation de recourir à des pratiques déloyales pour obtenir des retraits d'adhésion au syndicat ou d'entreprendre une campagne contre le syndicat.

(pages 16-17; 261-262; et 883-884)

[26] Although employees' wishes are obviously ascertained subsequent to the application date in the case of a vote, the Board maintained the principles expressed in *Swan River - The Pas Transfer Ltd., supra*, in these circumstances as well. In *B. Williamson Trucking and Leasing Limited* (1975), 8 di 15; [1975] 1 Can LRBR 325; and 75 CLLC 16,159 (CLRB no. 42), the Board decided the employees eligible to vote would be those who were employees at the time of the application for certification and remain so when the vote is held. Both these early decisions illustrate that the Board's approach was designed to discourage an employer from restructuring its business or engineering a turnover in personnel to dilute the union's representative character (see *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401)).

[26] S'il est incontestable que la volonté des employés est déterminée après la date du dépôt de la demande quand il y a tenue d'un scrutin, le Conseil a continué d'appliquer les principes énoncés dans l'affaire *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, précitée, dans les affaires de ce genre aussi. Dans l'affaire *B. Williamson Trucking and Leasing Limited* (1975), 8 di 15; [1975] 1 Can LRBR 325; et 75 CLLC 16,159 (CCRT n° 42), le Conseil a statué que les employés habilités à voter étaient ceux qui étaient des employés au moment du dépôt de la demande d'accréditation et qui travaillaient encore chez l'employeur au moment du vote. Ces deux décisions rendues dans les premiers temps de l'existence du Conseil montrent que l'approche retenue avait pour but d'éviter que l'employeur ne soit tenté de restructurer son entreprise ou de favoriser un roulement de personnel afin de noyer la représentativité du syndicat (voir *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401)).

[27] The Federal Court of Appeal's decision in *CKOY Ltd.* v. *Ottawa Newspaper Guild, supra*, disrupted the Board's practice of assessing union support at time of application. The Court found the Board committed an error in law in its interpretation of what was then the wording of section 126(c) of the *Code*:

[27] La décision rendue par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *CKOY Ltd.* c. *La Guilde des journalistes d'Ottawa*, précitée, a mis un terme à la pratique du Conseil d'évaluer l'appui accordé au syndicat à la date du dépôt de la demande. La Cour a conclu que le Conseil avait commis une erreur de droit dans l'interprétation du libellé de l'ancien alinéa 126c) du *Code*:

126. Where the Board

126. Lorsque le Conseil

...

c) is satisfied that a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

[28] The Court concluded that, as a matter of statutory interpretation, the operative date for ascertaining employees' wishes was the date when the Board hands down its decision. As a result, the Board was obliged to consider both events (such as personnel and organizational changes) as well as expressions of wishes subsequent to the date of application to determine whether a union had the majority support necessary for certification. To minimize any damaging impact on industrial relations stability, the Board instituted new procedures that set time limits on employee interventions countering the union's membership evidence. (See *Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089 (CLRB no. 90); *Kevton Holdings Ltd.* (1977), 23 di 43; [1977] 2 Can LRBR 323; and 78 CLLC 16,116 (CLRB no. 100); *Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch)* (1977), 25 di 355; [1978] 1 Can LRBR 132; and 78 CLLC 16,120 (CLRB no. 104); and *Provincial Bank of Canada, Roberval* (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171)).

[29] In *Canadian Imperial Bank of Commerce (158), supra*, the Board remarks that its procedures on applications for certification in the wake of *CKOY Ltd.* v. *Ottawa Newspaper Guild, supra*, were the subject of considerable Board attention and commentary on the ensuing disruption to industrial relations:

... The history of the Federal Court of Appeal's decision in *CKOY Limited* 77 CLLC 14,093, [1977] 2 F.C. 412, the Board's regulatory response ... and the opportunity for employer manipulation of the composition of a bargaining unit and improper influence of the wishes of the employees required considerable attention of the Board. The key decision in this history was the case of *Bank of Montreal, Tweed and Northbrook Branch* (1978), 26 di 591; and [1978] 2 Can LRBR 123. The uncertain litigious and unsettling industrial relations characteristics of the law at that time were well known

...

c) est convaincu que la majorité des employés de l'unité veut que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur,

il doit, sous réserve des autres dispositions de la présente Partie, accréditer ce syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation.

[28] La Cour a conclu que, pour ce qui concerne l'interprétation de la loi, la date qu'il convenait de retenir pour déterminer la volonté des employés était la date à laquelle le Conseil rendait sa décision. Le Conseil se voyait dès lors dans l'obligation de tenir compte ainsi bien des événements (comme la restructuration de l'effectif et de l'entreprise) que de la volonté exprimée par les employés après le dépôt de la demande pour déterminer si un syndicat avait l'appui voulu de la majorité pour être accrédité à titre d'agent négociateur. Afin de limiter au maximum l'incidence néfaste de cette décision sur la stabilité des relations de travail, le Conseil a instauré de nouvelles procédures par lesquelles il assujettissait à des délais les interventions des employés visant à contester la preuve d'adhésion syndicale. (Voir *Banque canadienne impériale de commerce (Succursale Victory Square)* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089 (CCRT n° 90); *Kevton Holdings Ltd.* (1977), 23 di 43; [1977] 2 Can LRBR 323; et 78 CLLC 16,116 (CCRT n° 100); *Banque canadienne impériale de Commerce (SuccursaleVictory Square)* (1977), 25 di 355; [1978] 1 Can LRBR 132; et 78 CLLC 16,120 (CCRT n° 104); et *Banque Provinciale du Canada, Roberval* (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171)).

[29] Dans l'affaire *Banque de Commerce Canadienne Impériale (158)*, précitée, le Conseil fait observer que les procédures auxquelles sont assujetties les demandes d'accréditation depuis l'arrêt *CKOY Ltd.* c. *La Guilde des Journalistes d'Ottawa*, précitée, ont nécessité beaucoup d'attention de la part du Conseil et suscité de nombreuses observations au sujet de leur incidence négative sur la stabilité des relations du travail:

... L'historique du jugement rendu par la Cour d'appel fédérale dans *CKOY Limited* 77 CLLC 14,093; [1977] 2 C.F. 412, les dispositions réglementaires adoptées par le Conseil ... ainsi que la possibilité pour l'employeur de modifier à sa guise la composition d'une unité de négociation et d'exercer une influence indue sur l'expression de la volonté des employés, ont nécessité beaucoup d'attention de la part du Conseil. La décision clé dans cet historique est celle rendue dans *Banque de Montréal, succursale de Tweed et Northbrook*, [1978] 2 Can LRBR 123. La collectivité canadienne concernée n'était

to the interested Canadian community and Parliament responded with important amendments to ... the *Code*. .

(pages 433; and 19)

[30] With the promulgation of Bill C-8 on June 1, 1978 (1977-78, c. 27, s. 45), Parliament implemented a number of significant changes to the *Code* and gave the Board new and broader powers (for example, to intervene in the collective bargaining process under what are now sections 24(4), 50(b) and 80 of the *Code*, to issue declarations in respect of unlawful strikes or lockouts under sections 91 and 92 and to defer certain unfair labour practice complaints to arbitration under section 98(3)).

[31] In *Provincial Bank of Canada, Roberval*, *supra*, the Board describes the public process leading up to the 1978 amendments to the *Code*:

Following lengthy consideration, the submission of briefs by employers and unions, a study by a parliamentary commission and newspaper and television statements and reports, Bill C-8 was adopted by the House of Commons on April 20, 1978. On May 12, 1978, the Governor General of Canada decreed by proclamation that certain amendments to the *Canada Labour Code*, including section 126(c), would take effect on June 1, 1978. ..

(page 648)

[32] Among the June 1, 1978 amendments to the *Code*, was a new section 126(c) [now section 28(c)] that negated the effect of *CKOY Ltd.* v. *Ottawa Newspaper Guild*, *supra*, requiring the Board to ascertain employee wishes at a time subsequent to the date of application for certification. The provision of the *Code* that had been the focus of the Court's attention was significantly altered by the addition of the text emphasized below:

28. Where the Board

c) is satisfied that, **as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate**, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent.

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

pas sans se rendre compte du caractère incertain, litigieux et déroutant de la législation en vigueur à l'époque dans le domaine des relations industrielles, et le Parlement a réagi en apportant d'importantes modifications ...[au] *Code*. (...)

(pages 433; et 19)

[30] Au moyen de la promulgation du projet de loi C-8, le 1er juin 1978 (1977-78, ch. 27, art. 45), le législateur a mis en œuvre certaines modifications importantes du *Code* et attribué au Conseil des pouvoirs nouveaux et élargis (par exemple, le pouvoir d'intervenir dans le processus de la négociation collective en vertu du paragraphe 24(4), de l'alinéa 50b) et de l'article 80 actuels du *Code*, de faire des déclarations relatives aux grèves et lock-out illégaux en vertu des articles 91 et 92 et de renvoyer certaines plaintes de pratique déloyale de travail à l'arbitrage en vertu du paragraphe 98(3)).

[31] Dans l'affaire *Banque Provinciale du Canada, Roberval*, précitée, le Conseil décrit le processus de consultation publique qui a mené à la refonte du *Code* en 1978:

Après une longue étude et la soumission de Mémoires du côté patronal et du côté syndical, d'une étude en Commission parlementaire et après avoir fait l'objet de déclarations et de reportages dans les journaux et à la télévision, le Bill C-8 fut adopté par la Chambre des communes le 20 avril 1978. Le 12 mai 1978, le Gouverneur général du Canada décrétait, par Proclamation, que certains amendements du *Code canadien du travail*, dont l'article 126(c), entreraient en vigueur le 1er juin 1978

(page 648)

[32] Au nombre des modifications apportées au *Code* le 1er juin 1978 figurait un nouvel alinéa 126c) [maintenant l'alinéa 28c)], qui annulait l'effet de l'arrêt *CKOY Ltd.* c. *La Guilde des Journalistes d'Ottawa*, précitée, en exigeant que le Conseil détermine la volonté des employés à une date postérieure à celle du dépôt de la demande. La disposition du *Code* qui avait retenu l'attention de la Cour était sensiblement modifiée par l'ajout du texte souligné ci-après:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

...

c) il est convaincu qu'**à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée**, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[33] A new provision, section 118.1 [now section 17], also established the date of filing as the principal date for the determination of employees' wishes in all applications:

> 17. Where the Board is required, in connection with any application made under this Part, to determine the wishes of the majority of the employees in a unit, it shall determine those wishes as of the date of the filing of the application or as of such other date as the Board considers appropriate.

[34] Additionally, the former section 122(1) [now section 22(1)] was amended to remove the federal Court's authority to set aside an order or decision of the Board on the grounds of errors in law or fact. Since the 1978 amendments, section 28(c) has been found not to be a jurisdictional provision reviewable by the Federal Court of Appeal. The Board's discretion to choose any date on which to evaluate union support is not subject to judicial review. (See *La Banque Provinciale du Canada* v. *Syndicat National des Employés de Commerce*, [1979] 2 F.C. 439; *Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board et al.* (1988), 88 CLLC 14,009 (F.C.A., no. A-331-87).

[35] The foregoing legislative amendments demonstrate Parliament's clear intention. By making the application date the principal focus for determining employees' wishes and giving the Board the authority to choose another date at its discretion, Parliament enacted the very policy the Board had expressed in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, *supra*.

[36] The purposes of these amendments, as noted by the Board in *Canadian Imperial Bank of Commerce (158)*, *supra*, can be summarized as follows:

> (1) to provide for a more administratively efficient certification process, thereby avoiding delays and making access to collective bargaining more meaningful and furthering the purposes of the *Code* (Preamble);
>
> (2) to reduce the opportunity for employers to interfere with employees' freedom of association;

[33] Une nouvelle disposition, soit l'article 118.1 [maintenant l'article 17], établissait également que la date du dépôt de la demande était, dans tous les cas, la date privilégiée pour déterminer la volonté de la majorité des employés:

> 17. S'il lui faut déterminer la volonté de la majorité des employés d'une unité dans le cadre d'une demande prévue à la présente partie, le Conseil doit la déterminer à la date du dépôt de la demande ou à toute autre date qu'il estime indiquée.

[34] De plus, l'ancien paragraphe 122(1) [maintenant le paragraphe 22(1)] était modifié pour enlever à la Cour fédérale le pouvoir d'annuler une ordonnance ou une décision du Conseil fondée sur des erreurs de droit ou de fait. Depuis 1978, il a été statué que l'alinéa 28c) n'était pas une disposition constitutionnelle susceptible de contrôle par la Cour d'appel fédérale. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil de choisir la date qu'il juge indiquée pour déterminer si le syndicat a l'appui de la majorité n'est pas susceptible de contrôle judiciaire. (Voir *La Banque Provinciale du Canada* c. *Syndicat National des Employés de Commerce*, [1979] 2 C.F. 439; et *Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.* v. *Canada Labour Relations Board et al.* (1988), 88 CLLC 14,009 (C.A.F., n° A-331-87).

[35] Les modifications législatives mentionnées précédemment ne laissent aucun doute sur l'intention expresse du législateur. En faisant de la date du dépôt de la demande la date privilégiée pour déterminer la volonté des employés et en accordant au Conseil le pouvoir de retenir une autre date à sa convenance, le législateur enchâssait dans la loi les principes mêmes que le Conseil avait énoncés dans l'affaire *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, précitée.

[36] Les buts des modifications apportées en 1978, tels qu'ils sont décrits par le Conseil dans l'affaire *Banque de Commerce Canadienne Impériale (158)*, précitée, peuvent être résumés comme suit:

> (1) rendre la démarche de l'accréditation plus efficace du point de vue administratif, éviter ainsi les retards et faire de l'accès à la négociation collective une réalité plus positive afin de favoriser la réalisation des objectifs du *Code* (définis dans le Préambule);
>
> (2) limiter les occasions pour les employeurs de brimer la liberté d'association des employés;

(3) to recognize the evolving role of a labour relations board and its specialized industrial relations function, by giving the Board a discretion to be exercised with the experience its personnel bring to industrial relations questions.

[37] Once the 1978 amendments took effect and the Board had clear authority to determine the date for ascertaining employees' wishes, the Board resumed the policy it developed in 1974 to assess their wishes at the date of application. Only on rare occasions does the Board depart from this practice.

[38] The application date remains the principal date for assessing employee wishes whether the union's representative character is measured by membership evidence or by a representation vote in all but exceptional circumstances. Given the legislative preference for the application date and the Board's considerable and time-honoured jurisprudence originating in its 1974 *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, decision, *supra*, parties should expect the consistency of this Board practice (see *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017):

> [10] In considering the question of the appropriate date for determining eligibility to vote, the original panel properly set out the legislative scheme, in particular sections 17, 28(c), 29(2) and 30(1)(a) of the *Code*. It also properly considered the established Board practice of determining union support in certification applications in one of two ways, namely by membership cards provided to the Board with the application for certification or by way of a representation vote. In either circumstance, the Board's general policy is to consider a union's support as of the date the application for certification was filed. This policy is in keeping with the wording of the legislation, which demonstrates a preference for the date of the application as the appropriate date for determining eligibility to vote, while giving the Board the discretion to choose another date in appropriate circumstances. The interpretation that was applied by the original panel flows from the decision in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8), in which the Board analysed sections 126 and 127, the predecessors to sections 28 and 29 respectively:
>
> ...
>
> [14] The interpretation set out in *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, *supra* is also supported based on the purpose of

(3) reconnaître le rôle évolutif des conseils des relations du travail et le caractère spécialisé de leur fonction dans le domaine des relations industrielles, en dotant le Conseil d'un pouvoir discrétionnaire dont l'exercice sera fondé sur l'expérience de son personnel en matière de relations de travail.

[37] Une fois les modifications de 1978 entrées en vigueur et le Conseil clairement habilité à décider de la date à laquelle il entend déterminer la volonté des employés, le Conseil a recommencé à appliquer les principes établis en 1974, qui consistaient à déterminer la volonté des employés à la date du dépôt de la demande. Rares sont les occasions où le Conseil déroge à ces principes.

[38] C'est la date du dépôt de la demande qui, dans tous les cas, sauf exception, demeure la date privilégiée pour déterminer la volonté des employés, que le caractère représentatif du syndicat soit établi au moyen de la preuve d'adhésion ou par un scrutin de représentation. Étant donné la préférence législative pour la date du dépôt de la demande et la jurisprudence volumineuse et consacrée du Conseil découlant de la décision *Swan River - The Pas Transfer Ltd.*, précitée, rendue en 1974, les parties devraient tenir pour acquis que ces principes seront invariablement appliqués par le Conseil (voir *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017):

> [10] Lorsqu'il a examiné la question de la date à retenir pour déterminer le droit de vote, le banc initial s'est appuyé avec raison sur le texte législatif, plus particulièrement sur l'article 17, les alinéas 28c) et 30(1)a), ainsi que le paragraphe 29(2) du *Code*. Il a également tenu compte à juste titre de la pratique établie du Conseil qui consiste à déterminer l'appui accordé à un syndicat qui demande l'accréditation de l'une de deux manières, soit au moyen des cartes de membres annexées à la demande d'accréditation, soit au moyen d'un scrutin de représentation. Dans les deux cas, la politique générale du Conseil est d'examiner l'appui accordé à un syndicat à la date du dépôt de la demande d'accréditation. Cette politique concorde avec le libellé du texte législatif, qui privilégie la date du dépôt de la demande pour déterminer le droit de vote tout en accordant au Conseil la discrétion de choisir une autre date dans les circonstances appropriées. L'interprétation appliquée par le banc initial découle de la décision rendue dans *Swan River - The Pas Transfer Ltd.* (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8), dans laquelle le Conseil a analysé les articles 126 et 127, les prédécesseurs des articles 28 et 29 respectivement, dans les termes suivants:
>
> ...
>
> [14] L'objectif du paragraphe 29(2) du *Code* étaye également l'interprétation exposée dans *Swan River - The Pas Transfer*

section 29(2). Section 29(2) of the *Code* is intended to facilitate access to collective bargaining. This has been explained in *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151); *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192); and, more recently, in *Canadian Broadcasting Corporation (1118)*, *supra*. In *CJMS Radio*, the Board said:

"... Section 127(2) [the predecessor to subsection 29(2)] stipulates that where a trade union applies for certification to represent a unit which no other union is representing and the Board is satisfied that between thirty-five and fifty per cent of the employees are members of the applicant union, the Board shall order that a vote be taken.

...

... [T]he legislator, who was anxious to promote collective bargaining in accordance with the preamble to the Act while realizing that it was more difficult to recruit members from a milieu that was unacquainted with collective representation, obliged the Board to take a vote. ...

(pages 411-412; and 285)"

[15] In light of the foregoing, whether a union's support must be measured by way of a representation vote because at the date of application it had between 35 and 50% support, or whether it may be established simply by reference to the membership cards it filed with the application, the Board's practice is to consider the wishes of those employees who were in the bargaining unit at the time of the application and, in the case of section 29(2), who were still employed at the time of the vote. While the Board does have a discretion to make exceptions, this general policy has been consistently applied, with few exceptions, in the case of representation votes ordered pursuant to section 29(2): *Dynamex Canada Inc., April 27, 1998 (LD 1802)*, dismissed in *Dynamex Canada Inc.* v. *Canadian Union of Postal Workers* (1999), 99 CLLC 220-037 (F.C.A.); *Canadian Broadcasting Corporation (1118)*, *supra*; *Provincial Airlines Limited*, February 18, 1999 (CIRB LD 28); *Royal Aviation Inc.*, January 22, 1996 (LD 1513); *Atomic Interprovincial Transportation System Ltd.*, October 18, 1976 (LD 72); and *Canadian Broadcasting Corporation*, January 13, 1995 (LD 1385). The exceptions are *Servichem Inc.* (1991), 86 di 1; and 16 CLRBR (2d) 48 (CLRB no. 886); and *Medalta Distribution Services Ltd., and Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117). The Board does not consider these exceptional cases as a basis for abandoning its general policy respecting the determination of eligibility to vote.

(pages 4-8; and 143,174-143,175)

[39] In the present matter, the employer offered no evidence to support its argument that the Board should choose a date other than the application date to assess employees' wishes that would include Majinder Dadhiala in the voting constituency. The Board ruled Mr. Dadhiala's segregated ballot was to be excluded from the count because he was not an employee in the

Ltd., précitée. La disposition en question vise à faciliter l'accès à la négociation collective, comme il est expliqué dans *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151); *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192); et, plus récemment, *Société Radio-Canada (1118)*, précitée. Dans *CJMS Radio*, le Conseil a déclaré ce qui suit:

«... L'article 127(2) [qui a précédé le paragraphe 29(2)] stipule que lorsqu'un syndicat demande d'être accrédité pour représenter une unité qu'aucun autre syndicat ne représente et que le Conseil est convaincu que 35 à 50 pour cent des employés sont membres du syndicat requérant, il doit ordonner la tenue d'un scrutin.

...

... le législateur, voulant favoriser la négociation collective conformément au préambule de la Loi, tout en étant conscient qu'il était plus difficile de recruter des membres dans un milieu qui n'était pas familier avec la représentation collective, a obligé le Conseil à tenir un scrutin...

(pages 411-412; et 285)»

[15] Compte tenu de ce qui précède, quelle que soit la façon dont l'appui à un syndicat est mesuré, soit au moyen d'un scrutin de représentation étant donné qu'à la date du dépôt de la demande le syndicat avait l'appui de 35 à 50 % des employés, soit simplement au moyen des cartes de membres annexées à la demande, la pratique du Conseil est de tenir compte des désirs des employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au moment du dépôt de la demande et, dans le cas du paragraphe 29(2), qui étaient toujours employés au moment de la tenue du scrutin. Même si le Conseil a la discrétion voulue pour faire des exceptions, cette politique générale a toujours été appliquée, à quelques exceptions près, dans le cas de scrutins de représentation ordonnés aux termes du paragraphe 29(2): *Dynamex Canada Inc.*, 27 avril 1998 (LD 1802), rejeté dans *Dynamex Canada Inc.* v. *Canadian Union of Postal Workers* (1999), 99 CLLC 220-037 (C.A.F., n° A-338-98); *Société Radio-Canada (1118)*, précitée; *Provincial Airlines Limited*, 18 février 1999 (CCRI LD 28); *Royal Aviation Inc.*, 22 janvier 1996 (LD 1513); *Atomic Interprovincial Transportation System Ltd.*, 18 octobre 1976 (LD 72); et *Société Radio-Canada*, 13 janvier 1995 (LD 1385). Les exceptions sont *Servichem Inc.* (1991), 86 di 1, et 16 CLRBR (2d) 48 (CCRT n° 886); et *Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117). Le Conseil estime que ces cas exceptionnels ne justifient pas l'abandon de sa politique générale relativement à la détermination du droit de vote.

(pages 4-8; et 143,174-143,175)

[39] Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur n'a fourni aucune preuve au soutien de sa position selon laquelle le Conseil devrait retenir une date qui n'est pas celle du dépôt de la demande pour déterminer la volonté des employés, de manière à ce que le bulletin de Majinder Dadhiala puisse être dépouillé. Le Conseil a statué que le bulletin de vote de M. Dadhiala devait

unit as of the application date, the date the Board had established to determine voter eligibility.

[40] The two remaining disputed ballots were cast by David Huber (variously described by the employer as a "welder," "welding tech" or "welder/fitter") and Vitor Oliveira (variously described by the employer as a "welding & mechanical tech," "mech tech," or "welder/fitter") in the inspection and maintenance services section. The Board's December 17, 2003 decision in *Atomic Energy of Canada Limited*, *supra* included these employees in the bargaining unit. These employees continued to perform the same work on the day of the vote despite their transfer to the mechanical and fabrication shops on December 22, 2003. As there was no cogent evidence to persuade the Board to alter its decision to include these two employees in the bargaining unit, the Board exercised its authority under section 16(p)(i) and ruled their ballots were to be counted.

[41] Finally, having reviewed the results of the representation vote, the Board is not satisfied a majority of the employees in the unit wish to have the PWU represent them as their bargaining agent. The Board therefore dismisses the union's application for certification.

[42] The foregoing reasons are the unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Atomic Energy of Canada Limited, December 17, 2003 (CIRB LD 971)

B. Williamson Trucking and Leasing Limited (1975), 8 di 15; [1975] 1 Can LRBR 325; and 75 CLLC 16,159 (CLRB no. 42)

Banque Provinciale du Canada (La) v. *Syndicat National des Employés de Commerce*, [1979] 2 F.C. 439

Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview) (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRB no. 141)

Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch) (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089 (CLRB no. 90)

être exclu parce que celui-ci ne faisait pas partie de l'unité de négociation à la date du dépôt de la demande, c'est-à-dire la date retenue par le Conseil pour dresser la liste des employés ayant droit de vote.

[40] Les deux autres bulletins en litige sont ceux de David Huber (décrit par l'employeur tantôt comme un soudeur, tantôt comme un technicien-soudeur et tantôt comme un soudeur-monteur) et Vitor Oliveira (décrit par l'employeur tantôt comme un technicien soudeur et mécanicien, tantôt comme un technicien mécanicien et tantôt comme un soudeur-monteur) travaillant dans la section des services d'inspection et de maintenance. La décision rendue par le Conseil le 17 décembre 2003 dans l'affaire *Atomic Energy of Canada Limited*, précitée, incluait ces employés dans l'unité de négociation. Ils accomplissaient toujours le même travail le jour du scrutin même s'ils avaient été mutés aux ateliers d'usinage et de fabrication le 22 décembre 2003. En l'absence de preuve probante susceptible de convaincre le Conseil de modifier sa décision d'inclure ces employés dans l'unité de négociation, le Conseil a exercé le pouvoir discrétionnaire que lui reconnaît le sous-alinéa 16p)(i) et statué que leurs bulletins de vote devaient être dépouillés.

[41] En dernier lieu, après avoir examiné les résultats du scrutin de représentation, le Conseil n'est pas convaincu que la majorité des employés de l'unité voulaient être représentés par le STTSE. Par conséquent, le Conseil rejette la demande d'accréditation du syndicat.

[42] Les motifs exposés précédemment constituent la décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Atomic Energy of Canada Limited, 17 décembre 2003 (CCRI LD 971)

B. Williamson Trucking and Leasing Limited (1975), 8 di 15; [1975] 1 Can LRBR 325; et 75 CLLC 16,159 (CCRT n° 42)

Banque canadienne impériale de commerce (Succursale Alness, Downsview) (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT n° 141)

Banque canadienne impériale de commerce (Succursale Victory Square) (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089 (CCRT n° 90)

Banque canadienne impériale de Commerce (Succursale Victory Square) (1977), 25 di 355; [1978] 1 Can LRBR 132; et 78 CLLC 16,120 (CCRT n° 104)

Canadian Imperial Bank of Commerce (Victory Square Branch) (1977), 25 di 355;[1978] 1 Can LRBR 132; and 78 CLLC 16,120 (CLRB no. 104)

Canadian Imperial Bank of Commerce, Sioux Lookout (1978), 33 di 432;and [1979] 1 Can LRBR 18 (CLRB no. 158)

CKOY Ltd. v. *Ottawa Newspaper Guild, Local 205*, [1977] 2 F.C. 412

Kevton Holdings Ltd. (1977), 23 di 43; [1977] 2 Can LRBR 323; and 78 CLLC 16,116 (CLRB no. 100)

Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. *Canada Labour Relations Board et al.* (1988), 88 CLLC 14,009 (F.C.A., no. A-311-87)

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401)

Provincial Bank of Canada, Roberval (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Swan River - The Pas Transfer Ltd. (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; and 74 CLLC 16,105 (CLRB no. 8)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(*i*)(i), 16(p)(i); 16.1; 17; 22(1); 24, 24(4); 28(c); 29(2); 30; 30(1)(a); 50(b); 80; 91; 92; 98(3)

Banque de Commerce Canadienne Impériale, Sioux Lookout (1978), 33 di 432; et [1979] 1 Can LRBR 18 (CCRT n° 158)

Banque Provinciale du Canada (La) c. *Syndicat National des Employés de Commerce*, [1979] 2 C.F. 439

Banque Provinciale du Canada, Roberval (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171)

CKOY Ltd. c. *La Guilde des Journalistes d'Ottawa, section locale 205*, [1977] 2 C.F. 412

Kevton Holdings Ltd. (1977), 23 di 43; [1977] 2 Can LRBR 323; et 78 CLLC 16,116 (CCRT n° 100)

Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. *Canada Labour Relations Board et al.* (1988), 88 CLLC 14,009 (C.A.F., n° A-331-87)

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Swan River - The Pas Transfer Ltd. (1974), 4 di 10; [1974] 1 Can LRBR 254; et 74 CLLC 16,105 (CCRT n° 8)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16(*i*)i); 16(p)i); 16.1; 17; 22(1); 24, 24(4); 28c); 29(2); 30; 30(1)a); 50b); 80; 91; 92 ; 98(3)

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Canada Council of Teamsters,
complainant,
and
Verspeeten Cartage Ltd.,
respondent,
and
Advantage Personnel; Professional Personnel Ltd.; Excel Highway Support Service Inc.; Spherion Workforce Architects (formerly Interim Personnel/Employment Centre),
intervenors.

CITED AS: Verspeeten Cartage Ltd.

Board File: 17738-C

Decision no. 270
April 2, 2004

Unfair labour practice - Anti-union animus - Contracting out - Remedies - The Canada Council of Teamsters applied to the Board alleging that Verspeeten Cartage Ltd. had violated section 94(1)(a) of the *Code*, by engaging in a concerted strategy to prevent the union from asserting the bargaining rights granted to it by the Board or from effectively representing members within the relevant bargaining unit at Verspeeten - The Board considered that Verspeeten had directed and controlled agency supplied drivers with either the aim or the result that all or most of the work that was done is now done outside of the scope of the certified bargaining unit, in violation of section 94(1)(a) - The Board conducted a review of the relevant jurisprudence - Anti-union animus is not required in respect of a violation of section 94(1)(a) - The evidence indicated that day-to-day effective control of drivers remained with Verspeeten - Verspeeten had a very significant level of control with respect to personnel transfers, the routes to be driven, the rate of pay, the equipment used, owned the equipment, dispatched it and controlled discipline and working conditions - The Board was of the view that the employer had violated section 94(1)(a) of the *Code*, as there was an apparent concerted strategy aimed at reducing the scope of the bargaining unit - The Board ordered, among other remedies, a modification of the bargaining unit description to encompass all employees of Verspeeten within Ontario and that Verspeeten undertake all new work including rebid

Motifs de décision

Conseil canadien des Teamsters,
plaignant,
et
Verspeeten Cartage Ltd.,
intimée,
et
Advantage Personnel; Professional Personnel Ltd.; Excel Highway Support Service Inc.; Spherion Workforce Architects (anciennement Interim Personnel/Employment Centre),
intervenantes.

CITÉ: Verspeeten Cartage Ltd.

Dossier du Conseil: 17738-C

Décision n° 270
le 2 avril 2004

Pratique déloyale de travail - Sentiment antisyndical - Sous-traitance - Redressements - Le Conseil canadien des Teamsters a présenté une demande au Conseil dans laquelle il allègue que Verspeeten Cartage Ltd. a enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code* en usant d'une stratégie concertée pour empêcher le syndicat de faire valoir les droits de négociation qui lui sont reconnus par le Conseil ou de représenter efficacement les membres de l'unité de négociation employés par Verspeeten - Le Conseil est d'avis que Verspeeten assurait la direction et le contrôle des chauffeurs dont les services étaient fournis par les agences afin que la totalité, ou presque, du travail qui était exécuté par eux soit désormais effectué par des personnes qui ne font pas partie de l'unité de négociation accréditée, en violation de l'alinéa 94(1)a) - Le Conseil s'est penché sur la jurisprudence pertinente - Il n'est pas nécessaire de conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical dans le cas d'une violation de l'alinéa 94(1)a) - La preuve démontre que c'est Verspeeten qui continuait d'exercer un véritable pouvoir décisionnel sur les chauffeurs au quotidien - Verspeeten exerçait un contrôle indéniable sur le transfert du personnel, les itinéraires, le taux de rémunération, le matériel utilisé; elle était propriétaire du matériel, qu'elle distribuait selon son bon vouloir, imposait les mesures disciplinaires et décidait des conditions de travail - Le Conseil est d'avis que l'employeur a violé l'alinéa 94(1)a) puisqu'il y a eu vraisemblablement un effort concerté pour réduire la

work obtained in Ontario utilizing employee drivers, until the number of employees in the bargaining unit reached that which was in place at the time of the initial application for certification.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Panel Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Mr. Thomas D. Mullins, Members. Hearings in the within matter were held in Toronto on October 13, December 15, 1999; February 2, 23 and 24, April 26, May 1 to 5, October 25, 2000; February 6 and 7, September 10 and 11, 2001; January 21, June 25 to 27 and December 2-3, 2002.

Appearances

Mr. Norman L. Jesin, for the Canada Council of Teamsters;
Mr. Robert B. Budd, for Verspeeten Cartage Ltd.;
Mr. Larry Bertuzzi, for Advantage Personnel;
Mr. David M. Chondon, for Spherion Workforce Architects (formerly Interim Personnel/Employment Centre);
Mr. Bruce Henderson, for Excel Highway Support Service Inc.;
Mr. Alan Brabender, for Professional Personnel Ltd.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Panel Chairperson.

[1] This decision relates to a complex application by the Canada Council of Teamsters (the union or the Teamsters) essentially alleging that Verspeeten Cartage Ltd. (Verspeeten or the employer) has engaged in a concerted strategy to prevent the union from asserting the bargaining rights granted to it by the Board or from effectively representing its members within the relevant bargaining unit at Verspeeten. The application arises out of evolving circumstances and reflects the nature and complexity of those circumstances. The context of the application and the relevant circumstances will be described in more detail below. The present decision follows upon two previous decisions: one decision originating from the predecessor Canada Labour Relations Board (the CLRB) carried forward and completed within the present Canadian Industrial

portée de l'unité de négociation - Parmi les mesures de redressements, le Conseil ordonne que la description de l'unité de négociation soit modifiée pour inclure tous les employés de Verspeeten dans la province de l'Ontario et ordonne à l'employeur d'attribuer l'exécution de tous les nouveaux contrats, y compris les contrats renouvelés en Ontario, aux chauffeurs qui sont au service de Verspeeten jusqu'à ce que le nombre d'employés compris dans l'unité de négociation soit revenu à ce qu'il était à la date du dépôt de la demande initiale d'accréditation.

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., président du banc, ainsi que de M[me] Karen S. Brennan et M. Thomas D. Mullins, Membres. Des audiences ont été tenues à Toronto le 13 octobre et le 15 décembre 1999; le 2, le 23 et le 24 février, le 26 avril, du 1[er] au 5 mai et le 25 octobre 2000; le 6 et le 7 février ainsi que le 10 et le 11 septembre 2001; le 21 janvier, du 25 au 27 juin, ainsi que le 2 et le 3 décembre 2002.

Ont comparu

M[e] Norman L. Jesin, pour le Conseil canadien des Teamsters;
M[e] Robert B. Budd, pour Verspeeten Cartage Ltd.;
M[e] Larry Bertuzzi, pour Advantage Personnel;
M[e] David M. Chondon, pour Spherion Workforce Architects (anciennement Interim Personnel/ Employment Centre);
M. Bruce Henderson, pour Excel Highway Support Service Inc.;
M. Alan Brabender, pour Professional Personnel Ltd.

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., président du banc.

[1] La présente décision se rapporte à une demande complexe dans laquelle le Conseil canadien des Teamsters (le syndicat ou les Teamsters) allègue essentiellement que Verspeeten Cartage Ltd. (Verspeeten ou l'employeur) a usé d'une stratégie concertée pour empêcher le syndicat de faire valoir les droits de négociation qui lui sont reconnus par le Conseil ou de représenter efficacement les membres de l'unité de négociation employés par Verspeeten. La demande résulte d'une situation qui s'est développée et en dévoile la nature et la complexité. Le contexte de la demande ainsi que les événements pertinents seront décrits plus en détail ci-après. La présente décision fait suite à deux décisions antérieures, l'une commencée par l'ancien Conseil canadien des relations du travail (le CCRT) puis achevée par l'actuel Conseil canadien des

Relations Board (the CIRB), and a second, interim decision dealing with certain preliminary objections raised by the respondents. The first decision was a letter-decision of the Board identified as *Verspeeten Cartage Ltd. et al.*, January 29, 1999 (CIRB LD 12). In the second matter, reasons for decision were provided, which appended the earlier letter-decision (see *Verspeeten Cartage Ltd. et al.*, [2000] CIRB no. 58; and 60 CLRBR (2d) 118).

I - Background

[2] To enable the nature of the Teamsters' application to be more easily appreciated, it is useful at the outset to provide general background respecting its context.

[3] The application now before the Board has its genesis in an application forwarded initially to the predecessor CLRB on November 5, 1996. At that time, because the issues considered in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, were pending, the November 5, 1996 matter was not immediately proceeded with pending a decision in the matter then before the Board. That decision, *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, was not issued until January 29, 1999.

[4] By the time when that matter was decided, on January 29, 1999, a second letter from the Teamsters, dated July 15, 1999, had expanded upon the initial complaint of November 5, 1996. The CIRB then convened a pre-hearing conference for October 13, 1999 to update the complaint, more precisely define its context and to consider how to proceed to hear and dispose of it.

[5] Following that process, on October 15, 1999, the Board indicated that the matters to be heard would include:

> 1. The allegations raised in the above-mentioned, November 5, 1996 letter.
>
> 2. The issues raised in the second letter to the Board from Counsel for the Canada Council of Teamsters, dated July 15, 1999, including those in the attached Schedule "A" to that letter. An issue of particular concern arising out of this documentation will be whether there has been compliance with the Board's decision of January 29, 1999.
>
> 3. This portion of the inquiry to be conducted will include a consideration of the allegation that all drivers operating out of the Whitby terminal are in fact employees of the employer,

relations industrielles (le CCRI) et la seconde, une décision partielle, qui porte sur certaines objections préliminaires soulevées par les intimées. La première a fait l'objet d'une décision-lettre intitulée *Verspeeten Cartage Ltd. et autres*, 29 janvier 1999 (CCRI LD 12). La seconde a fait l'objet de motifs de décision, qui se sont ajoutés à la décision-lettre rendue plus tôt (voir *Verspeeten Cartage Ltd. et autres*, [2000] CCRI n° 58; et 60 CLRBR (2d) 118).

I - Contexte

[2] Afin de mieux saisir la nature de la demande des Teamsters, commençons par en situer le contexte.

[3] La demande dont le Conseil est saisi en l'espèce découle d'une demande qui a initialement été présentée au CCRT le 5 novembre 1996. Comme les questions en litige dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, n'avaient pas encore été tranchées par le Conseil à ce moment-là, la demande n'a pas été examinée sur-le-champ car une décision était alors attendue dans la première affaire. Or, cette décision n'a été rendue que le 29 janvier 1999.

[4] Au moment où l'affaire a été tranchée le 29 janvier 1999, le Conseil avait reçu une deuxième lettre des Teamsters, datée du 15 juillet 1999, dans laquelle le syndicat fournissait un complément d'information sur la plainte initiale déposée le 5 novembre 1996. Le CCRI a alors convoqué une conférence préparatoire le 13 octobre 1999 pour mettre à jour le dossier de la plainte, c'est-à-dire en préciser le contexte et déterminer comment les audiences allaient se dérouler et comment l'affaire allait être tranchée.

[5] Le 15 octobre 1999, à l'issue de la conférence préparatoire, le Conseil a indiqué que les questions sur lesquelles il entendait statuer étaient les suivantes:

> 1. Les allégations formulées dans la lettre datée du 5 novembre 1996 mentionnée ci-dessus.
>
> 2. Les questions soulevées dans la seconde lettre adressée au Conseil par le procureur du Conseil canadien des Teamsters le 15 juillet 1999, y compris celles formulées à l'annexe «A». L'une des questions qui revêt une importance particulière à l'examen de ces documents est celle de savoir si la décision rendue par le Conseil le 29 janvier 1999 a été mise à exécution
>
> 3. Cet aspect de la recherche des faits portera sur l'examen de l'allégation selon laquelle tous les chauffeurs travaillant au terminal de Whitby sont en fait des employés de l'employeur,

Verspeeten and whether the applicant has bargaining rights in respect of these employees.

4. This inquiry will also consider whether the employer, Verspeeten, has engaged in a concerted strategy to undermine the integrity and viability of the certified bargaining unit.

5. Finally, at issue in the same proceedings will be whether, as alleged in a letter of July 23, 1999, to the Board on behalf of the employer, the bargaining agent has engaged in an improper strategy of utilizing Board process and those of the collective bargaining process to inappropriately enhance the size and scope of the bargaining unit.

Verspeeten, ainsi que de la question de savoir si le requérant possède des droits de négociation relativement à ces employés.

4. La recherche des faits visera aussi à trancher la question de savoir si l'employeur, Verspeeten, a usé d'une stratégie concertée pour porter atteinte à l'intégrité et à la viabilité de l'unité de négociation accréditée.

5. En dernier lieu, le Conseil se penchera aussi sur la question de savoir si, comme il est allégué dans une lettre datée du 23 juillet 1999 adressée au Conseil pour le compte de l'employeur, l'agent négociateur a eu recours à une stratégie inappropriée consistant à utiliser les procédures du Conseil et le processus de négociation pour faire élargir de manière inopportune la taille et la portée de l'unité de négociation.

(traduction)

[6] A considerable period subsequent to the initial November 5, 1996 complaint has been required to consider the matters in issue in the present complaint. In addition to the first decision of January 29, 1999, the Board heard and disposed of certain substantive preliminary issues in a decision of February 22, 2000. Subsequently, at the request of the parties, significant additional Board processes directed at the disclosure of relevant documentation were required. As will be considered below, in addition to the employer and the bargaining agent, a number of employment agencies supplying drivers to Verspeeten requested and were given intervenor status in respect of the present proceedings. A large amount of relevant documentation was submitted to the Board by the parties. Eleven witnesses, whose evidence will be considered below, gave evidence. Due to the number of parties and intervenors, scheduling of the hearing of the matters in issue was difficult. The consideration of preliminary matters and the scheduling of oral proceedings and argument required just over three years, from October 13, 1999 to December 3, 2002.

[6] Il s'est écoulé un très long laps de temps entre le dépôt de la plainte initiale le 5 novembre 1996 et l'examen par le Conseil des questions soulevées dans la plainte en instance. Après la première décision datée du 29 janvier 1999, le Conseil a entendu et tranché un certain nombre de questions préliminaires de fond dans une autre décision rendue le 22 février 2000. Par la suite, à la demande des parties, de nombreuses autres procédures du Conseil ont été nécessaires afin de permettre la communication de tous les documents pertinents. Comme on le verra plus loin, un certain nombre d'agences de placement fournissant des chauffeurs à Verspeeten ont demandé et obtenu le statut d'intervenant dans l'affaire qui nous occupe. Une foule de documents pertinents a été fournie au Conseil par les parties. Onze personnes, dont le témoignage sera examiné plus loin, ont déposé. En raison du grand nombre de parties et d'intervenants, l'établissement du calendrier des audiences n'a pas été chose facile. L'examen des questions préliminaires et l'audition des exposés et des plaidoiries ont pris un peu plus de trois ans, soit du 13 octobre 1999 au 3 décembre 2002.

[7] Because of the allegations made, the starting point of the context of the dispute is the date of the application for certification by the Teamsters to represent employees at Verspeeten, which was filed on August 27, 1993. On November 24, 1993, the Board certified the union as bargaining agent for the following bargaining unit: "all employees of Verspeeten Cartage Ltd., working in and out of its terminals at Tillsonburg and Oshawa, Ontario, **excluding** supervisors, those above the rank of supervisors, dispatchers, office and sales staff, owner-operators and casual employees."

[7] En raison des allégations qui sont formulées, il est nécessaire de remonter jusqu'à la date où les Teamsters ont présenté leur demande d'accréditation en vue de représenter les employés de Verspeeten, soit le 27 août 1993, pour situer le contexte du différend. C'est ainsi que le 24 novembre 1993, le Conseil a accrédité le syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité suivante: «tous les employés de Verspeeten Cartage Ltd., Tillsonburg (Ontario) travaillant à partir de ses terminaux de Tillsonburg et d'Oshawa (Ontario), **à l'exclusion** des superviseurs, de ceux de rang supérieur aux superviseurs, répartiteurs, personnel de bureau et des ventes, propriétaires-exploitants et employés occasionnels».

[8] At the time of certification, Verspeeten was working out of two locations, those mentioned in the certification order, Oshawa in the eastern part of Ontario and Tillsonburg, in the west. At the date of the application for certification, there were 9 direct Verspeeten employees at Oshawa and 106 Trax agency drivers, and 2 agency drivers from Jet Personnel were working at the Oshawa terminal. At the same, there were approximately 126 employees within the Tillsonburg western portion of the bargaining unit who were employed directly by Verspeeten. By the date of the issuance of the certification, Verspeeten had laid off the nine direct employees who had been at Oshawa, in favor of utilizing drivers supplied by two driver agencies, Trax Personnel (80) and Phoenix (13). Although the employer indicated at the time of the certification that it intended to use all agency drivers at Oshawa, the Board, nevertheless, certified the Teamsters for the Oshawa location as well as for the Tillsonburg location because there had been employees there at the time of the application for certification. The Verspeeten employees and agency drivers working out of Oshawa almost exclusively were engaged in hauling auto parts for General Motors. The employees at Tillsonburg principally hauled auto parts, but also hauled tobacco and provided some general trucking services to a variety of clients.

[9] Subsequently, as Verspeeten's General Motors business at Oshawa increased, it changed the agencies with whom it was dealing, as will be considered in more detail hereinafter. In general terms, it switched from Trax and Jet to a newly established agency, Exclusive Driver Services (Exclusive). It continued to use Phoenix and its successors. Other agencies began to provide drivers as well. Eventually, Exclusive, which had been established by a former principal of Trax Personnel, Mr. Bob Zak, at the request of Verspeeten, was found by the previous panel of the Board in its January 29, 1999 decision, to be a mere pay agency for Verspeeten. The employees ostensibly provided by Exclusive were found by the Board to be, in actuality, Verspeeten employees.

[8] À la date de l'accréditation, Verspeeten exploitait des terminaux aux deux endroits mentionnés dans l'ordonnance d'accréditation, à savoir Oshawa dans l'est de l'Ontario et Tillsonburg, dans l'ouest. À la date du dépôt de la demande d'accréditation, on dénombrait neuf employés en titre de Verspeeten, 106 chauffeurs provenant de l'agence Trax et deux autres provenant de l'agence Jet Personnel au terminal d'Oshawa. Par ailleurs, au terminal de Tillsonburg dans l'ouest ontarien, il y avait environ 126 membres de l'unité de négociation qui étaient des employés en titre de Verspeeten. À la date de l'ordonnance d'accréditation, Verspeeten avait licencié les neuf employés en titre qui travaillaient au terminal d'Oshawa et les avait remplacés par des chauffeurs provenant de deux agences, soit Trax Personnel (80) et Phoenix (13). En dépit du fait que l'employeur avait alors indiqué qu'il entendait utiliser exclusivement des chauffeurs d'agence au terminal d'Oshawa, le Conseil a rendu une ordonnance accréditant les Teamsters à titre d'agent négociateur des chauffeurs travaillant aux terminaux d'Oshawa et de Tillsonburg parce que Verspeeten y avait des employés à la date du dépôt de la demande d'accréditation. Les employés et les chauffeurs d'agence travaillant au terminal d'Oshawa étaient presque tous affectés exclusivement au transport de pièces d'automobile pour le compte de General Motors. Les employés travaillant au terminal de Tillsonburg étaient affectés au transport non seulement de pièces d'automobile - leur activité principale - mais aussi à celui du tabac et fournissaient en plus des services généraux de transport à divers clients.

[9] Par la suite, comme le transport de pièces pour le compte de General Motors prenait de l'ampleur au terminal d'Oshawa, Verspeeten a décidé de se tourner vers d'autres agences pour obtenir des chauffeurs, comme nous le verrons en détail plus loin. Dans l'ensemble, Verspeeten a abandonné les agences Trax et Jet Personnel pour conclure un contrat avec une nouvelle agence, Exclusive Driver Services (Exclusive), mais sans cesser d'utiliser les services de l'agence Phoenix et de ses successeurs. D'autres agences ont aussi commencé à lui fournir des chauffeurs. En définitive, l'ancien Conseil a conclu, dans la décision rendue le 29 janvier 1999, qu'Exclusive, qui avait été établie par un ancien mandant de Trax Personnel, M. Bob Zak, à la demande de Verspeeten, n'était rien d'autre qu'un service de paie. Le Conseil a également conclu que les chauffeurs qui étaient en apparence des employés d'Exclusive étaient en fait des employés de Verspeeten.

[10] The previous panel, prior to its decision of January 29, 1999, had considered evidence that the Oshawa operations of Verspeeten had been moved literally across the street. Because the street marked the boundary, this removed Verspeeten from Oshawa into Whitby. Verspeeten then refused to recognize any Teamsters' bargaining rights at the new location alleging that since the certification was specific to Oshawa, it restricted the Teamsters to the Oshawa geographic location. The Board found that the failure to recognize the Teamsters as the bargaining agent for the ostensibly Exclusive, but actually direct Verspeeten employees, in Whitby, was a violation of section 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The January 29, 1999 decision of the Board, *supra*, accordingly declared the Whitby terminal to be included within the intended scope of the bargaining unit established by the Board's certification order and ordered Verspeeten to act in accordance with that declaration and to recognize the union as bargaining agent for the relevant employees.

[10] Avant la décision du 29 janvier 1999, le précédent banc avait pris en considération la preuve selon laquelle Verspeeten avait littéralement déménagé le terminal d'Oshawa de l'autre côté de la rue. Comme celle-ci constituait la ligne de démarcation, Verspeeten n'exploitait plus son entreprise à Oshawa, mais à Whitby. Verspeeten a dès lors refusé de reconnaître les droits de négociation des Teamsters, alléguant que l'ordonnance d'accréditation visait expressément le terminal d'Oshawa et que les Teamsters n'avaient aucun droit à l'extérieur de cet emplacement géographique. Le Conseil a conclu qu'en refusant de reconnaître les Teamsters comme l'agent négociateur des chauffeurs qui, en apparence, étaient des employés d'Exclusive mais, en réalité, étaient des employés de Verspeeten au terminal de Whitby, Verspeeten contrevenait aux dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Dans la décision datée du 29 janvier 1999, précitée, le Conseil déclare donc que les employés du terminal de Whitby sont compris dans la portée intentionnelle de l'unité de négociation établie par l'ordonnance d'accréditation et ordonne à Verspeeten de se conformer à la déclaration et de reconnaître le syndicat à titre d'agent négociateur des employés concernés.

[11] By the time of the Board's declaration in 1999, however, the situation had continued to evolve. Exclusive, as of October 31, 1996, had had its contract to supply drivers terminated by Verspeeten. The union alleged in its complaints herein that the termination of the Verspeeten-Exclusive contract had been in retaliation for Mr. Zak's testimony before the previous panel. However, the evidence before the present panel did not bear out this allegation. Instead, that evidence showed that the association of Verspeeten with Mr. Zak had been terminated by Verspeeten following a serious 1995 accident in Texas in which two Trax supplied Verspeeten drivers and a Texas woman had been killed. In the course of the investigation into the Texas accident and related legal proceedings, it gradually became apparent that unknown to Verspeeten, Mr. Zak had falsified certain driver's abstracts, road tests and medical documentation including the documentation in respect of at least one of the two drivers. Following the settlement of the liability issues relating to the accident by Verspeeten's insurers, Verspeeten proceeded to withdraw from its relationship with Exclusive. On the basis of the evidence in respect of the Texas accident and the related proceedings, the present panel is of the view that it was Verspeeten's gradual discovery during those proceedings of the information respecting certain

[11] Il se trouve qu'au moment où le Conseil a rendu son ordonnance d'accréditation en 1999, la situation avait continué d'évoluer. Le 31 octobre 1996, Verspeeten avait mis fin à son contrat avec Exclusive comme fournisseur de chauffeurs. Le syndicat allègue en l'instance que c'est à cause du témoignage de M. Zak devant le banc précédent que le contrat a été résilié. Or, la preuve dont dispose le présent banc ne permet pas de confirmer cette prétention. Elle indique plutôt que Verspeeten a mis fin à son association avec M. Zak à la suite d'un grave accident survenu au Texas en 1995 dans lequel deux chauffeurs de Verspeeten, provenant de l'agence Trax, et une femme du Texas ont trouvé la mort. L'enquête visant à faire la lumière sur les circonstances de cet accident et les procédures judiciaires ultérieures ont révélé que M. Zak, à l'insu de Verspeeten, avait falsifié les dossiers, les examens de conduite et les attestations médicales de certains chauffeurs, dont ceux, tout au moins, de l'un des deux chauffeurs décédés. Une fois les réclamations relatives à l'accident réglées par ses assureurs, Verspeeten a entrepris de mettre fin à sa relation avec Exclusive. Compte tenu de la preuve produite relativement à l'accident survenu au Texas et aux procédures judiciaires connexes, le présent banc est d'avis que c'est la découverte progressive, durant ces procédures,

of Mr. Zak's failures that led to the relationship with him being terminated and not any testimony that he may have given. However, this conclusion alone is not sufficient to dispose of the allegations of the Teamsters.

[12] Even though Exclusive ceased providing drivers to Verspeeten at Whitby following the contract cancellation, other agencies had been providing drivers to Verspeeten at Whitby commencing shortly after the application for certification. Attached to this decision are two tables supplied by the employer (see Annex A and Annex B), which show what agencies supplied Verspeeten with drivers. These tables commence in February 1992. On the last date shown in the second of these tables, July 1999, 165 agency drivers were shown as being supplied to Verspeeten by four agencies, Interim Personnel (Interim), Advantage Personnel (Advantage), Professional Personnel Ltd. (Professional) and Excel Highway Support Service Inc. (Excel). Since the dismissal of the 9 Verspeeten employee drivers in August/September 1992, no drivers who are expressly employees have worked out of the eastern (Oshawa/Whitby) Verspeeten terminal. The work of the Whitby terminal therefore, has been exclusively carried out by agency drivers since 1992. At Tillsonburg, in Western Ontario, the number of employee drivers has steadily decreased from the initial 126 as will be described below.

[13] The complaint that Verspeeten has undermined the integrity of the bargaining unit suggests that in part this occurred through its utilization of agencies. Since that aspect of the present allegations that asserts that the agency supplied drivers are in fact employees of Verspeeten or have displaced employees will obviously affect those driver agencies, the agencies that continue to supply drivers to Verspeeten were given intervenor status in respect of the present proceedings and have participated throughout to the extent that they requested.

[14] As noted previously, the Teamsters were originally certified by the Board in respect of two locations, Oshawa and Tillsonburg. Tillsonburg is located 15 miles south of the Ontario 401 Highway between Kitchener and London. In Western Ontario, in addition

des divers manquements de M. Zak qui a incité Verspeeten à mettre fin au contrat et non pas quelque déposition qu'il puisse avoir faite. Cette conclusion ne suffit toutefois pas pour statuer sur les allégations formulées par les Teamsters.

[12] Même si Exclusive ne lui fournissait plus de chauffeurs pour le terminal de Whitby après la résiliation du contrat, Verspeeten pouvait compter sur d'autres agences qui avaient commencé à lui fournir des chauffeurs peu de temps après le dépôt de la demande d'accréditation. Sont annexés à la présente décision deux tableaux fournis par l'employeur (voir l'annexe A et l'annexe B) indiquant les agences qui fournissaient des chauffeurs à Verspeeten. Les tableaux commencent en février 1992. À la dernière date indiquée dans le second tableau, soit juillet 1999, on peut voir que quatre agences, à savoir Interim Personnel (Interim), Advantage Personnel (Advantage), Professional Personnel Ltd. (Professional) et Excel Highway Support Service Inc. (Excel) fournissaient 165 chauffeurs à Verspeeten. Depuis le licenciement des neuf chauffeurs faisant partie de Verspeeten en août et septembre 1992, aucun chauffeur qui est expressément un employé n'a travaillé au terminal de Verspeeten dans l'est ontarien (Oshawa/Whitby). Depuis 1992, le travail y est exclusivement exécuté par des chauffeurs d'agence. Au terminal de Tillsonburg, dans l'ouest ontarien, le nombre de chauffeurs faisant partie de Verspeteen, qui était initialement de 126, est en constante diminution, comme nous le verrons plus loin.

[13] En ce qui concerne l'allégation selon laquelle Verspeeten a porté atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation, le syndicat soutient que c'est notamment à cause de l'utilisation de chauffeurs provenant d'agences. Étant donné que cet aspect de l'allégation selon laquelle les chauffeurs d'agence sont en réalité des employés de Verspeeten ou ont supplanté des employés aura certainement une incidence sur les agences en cause, celles qui continuent de fournir des chauffeurs ont obtenu le statut d'intervenant en l'espèce et ont participé à la procédure dans la mesure qui leur convenait.

[14] Comme il est indiqué précédemment, les Teamsters avaient d'abord été accrédités par le Conseil à titre d'agent négociateur des employés travaillant dans les deux terminaux d'Oshawa et de Tillsonburg. Tillsonburg est située à 15 milles au sud de

to Tillsonburg, the employer has successively opened and operated terminals at two other locations.

[15] In January 1998, a terminal was opened at Woodstock at facilities rented by Verspeeten and that terminal, in turn, was replaced by owned Verspeeten facilities at Ingersoll. Woodstock and Ingersoll are both located near the 401 Highway between Kitchener and London.

[16] The decline in the number of employees within the bargaining unit at the Tillsonburg work site has seen the unit decrease from the 126 identified at the time of the application for certification in 1993, to 17, as of the date of the conclusion of the present hearing.

[17] While reference should be made to the two previous decisions for the full and complete recitation of the background facts and the matters that were previously considered, certain facts, which continue to be of importance, and certain portions of the two previous decisions will be repeated and considered here in respect of the present matter.

[18] In *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, the Board found that Verspeeten Cartage Ltd. had violated section 94(1)(a) of the *Code* by refusing to recognize the union as the bargaining agent for its employees employed at its terminal at Whitby after moving the terminal from Oshawa. The Board found that:

> The evidence showed that, at the date of the certification application, there were employees of Verspeeten employed at its Oshawa terminal. While the certification application was pending, Verspeeten terminated all of its employees at its Oshawa Terminal and used agency drivers supplied by Trax and Jet for all of its work. At the time the union believed, and there was no reason to suggest otherwise, even to the date of the hearing, that the drivers supplied to Verspeeten by Trax and Jet were really agency drivers and not employees of Verspeeten. Since, at that time, it accepted the employer's decision to use agency drivers instead of employees, the union did not make any complaints to the Board about the termination of the Verspeeten employees at Oshawa and the Board never dealt with the issue.
>
> After the employer moved its Oshawa terminal across the street to Whitby, and the change in "agency driver" suppliers from Trax and Jet to Central and Exclusive, it was suggested to the Union by its members that Verspeeten was the real employer of

l'autoroute 401 en Ontario, entre Kitchener et London. L'employeur a successivement ouvert et exploité des terminaux à deux autres endroits dans l'ouest de l'Ontario.

[15] Verspeeten a ouvert un terminal à Woodstock en janvier 1998, dans des installations louées, avant de faire l'acquisition de locaux à Ingersoll et d'y transférer ses activités. Les villes de Woodstock et d'Ingersoll sont toutes les deux situées près de l'autoroute 401, entre Kitchener et London.

[16] L'unité de négociation qui regroupait 126 employés du terminal de Tillsonburg à la date du dépôt de la demande d'accréditation en 1993 n'en comptait plus que 17 à la conclusion des audiences du Conseil en l'espèce.

[17] Même s'il convient de se reporter aux deux décisions antérieures du Conseil pour obtenir une description complète des questions et faits qui ont été pris en considération, certains faits qui continuent d'être considérés comme importants, ainsi que des passages des deux décisions antérieures seront répétés et examinés en l'espèce aux fins de statuer sur l'affaire qui nous occupe.

[18] Dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, le Conseil a conclu que Verspeeten Cartage Ltd. avait contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code* en refusant de reconnaître le syndicat comme l'agent négociateur des employés en titre travaillant au terminal de Whitby après le transfert des activités d'Oshawa. Le Conseil en est arrivé à la conclusion suivante:

> La preuve a démontré que, à la date de la demande d'accréditation, Verspeeten avait des employés qui travaillaient à son terminal d'Oshawa. Pendant que la demande d'accréditation était à l'étude, Verspeeten a congédié tous ses employés à son terminal d'Oshawa et a décidé de confier tout son travail à des conducteurs d'agence fournis par Trax et par Jet. À l'époque, le syndicat croyait et il le pensait toujours à la date de l'audience - et rien n'indiquait qu'il aurait pu en être autrement - que les chauffeurs fournis à Verspeeten par Trax et par Jet étaient réellement des chauffeurs d'agence et non des employés de Verspeeten. Puisqu'il acceptait à l'époque la décision de l'employeur de recourir à des chauffeurs d'agence plutôt qu'à des employés, le syndicat n'a pas déposé de plainte au Conseil au sujet du congédiement des employés de Verspeeten à Oshawa et le Conseil n'a jamais eu à trancher la question.
>
> Après que l'employeur eut déplacé son terminal d'Oshawa de l'autre côté de la rue à Whitby, et qu'il eut cessé d'utiliser des «chauffeurs d'agence» fournis par Trax et par Jet pour se tourner vers Central et Exclusive, les membres du syndicat ont

the said agency drivers. It began to so suspect and conducted an investigation which led to its application and complaints dealt with herein.

(page 13)

[19] The Board's initial decision in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, also found:

Following the certification, it became possible for Verspeeten, whose business with General Motors in Oshawa was growing, and which needed more space, to acquire the use of a much larger terminal facility literally across the street from its Oshawa terminal. As the street constituted the Township dividing line, the new terminal was in Whitby, Ontario.

In negotiating a first collective agreement, the Union endeavoured to have Verspeeten recognize that the new Whitby terminal was part of the bargaining unit. Verspeeten resisted all efforts in that direction, taking the position that the Board's certification order was a geographical certification and did not include Whitby, Ontario. On or about October 1994, a collective agreement was ratified by the Union which did not include the Whitby in the Union's recognition clause. In subsequently asking the Board to modify its certification order to include the Whitby terminal, the Union alleges that Verspeeten is using what amounts to an artificial transfer for labour relations purposes to avoid its obligation under the Board's certification order.

Also following the Board's certification order, Mr. Ron Verspeeten, Vice-President of Verspeeten Cartage Ltd. and its chief executive officer, approached Mr. Bob Zak who, with his wife, was a principal of Trax Personnel Inc., with a view to having Mr. Zak incorporate a new personnel agency to supply drivers for Verspeeten Cartage Ltd. at the Whitby terminal. These discussions resulted in the incorporation of Exclusive Transportation Services Inc. (Exclusive) by Mr. Zak and it entering into a contract with Verspeeten to supply it with drivers for its Whitby Terminal. Verspeeten's expressed interest was in a "dedicated driver" scenario or a "permanent pool" of drivers. The evidence disclosed that Verspeeten was Exclusive's sole client and that the contract between them was on a cost plus basis. The evidence also disclosed that wages for drivers of Exclusive were set by Verspeeten, that Verspeeten supervised the drivers, that the Exclusive drivers work only for Verspeeten, that they are covered by Verspeeten employee benefit plans, that Verspeeten is responsible for all paperwork used as a base for formulating the pay of the said drivers and that Verspeeten controls all working conditions for drivers of Exclusive including control over hiring, discipline and termination.

(pages 3-4)

laissé entendre à ce dernier que Verspeeten était l'employeur réel de ces chauffeurs d'agence. Le syndicat a commencé à soupçonner que c'était le cas et a mené une enquête qui a donné lieu aux présentes demande et plaintes.

(pages 12-13)

[19] Le Conseil a également conclu ce qui suit dans la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée:

À la suite de l'accréditation, il est devenu possible pour Verspeeten, dont les affaires avec General Motors à Oshawa prenaient de l'essor, et qui avait besoin de plus d'espace, de faire l'acquisition d'un terminal beaucoup plus grand situé littéralement de l'autre côté de la rue de son terminal d'Oshawa. Comme la rue constituait la ligne de démarcation du canton, le nouveau terminal se trouvait situé à Whitby (Ontario).

En négociant une première convention collective, le syndicat a tenté d'amener Verspeeten à reconnaître que le nouveau terminal de Whitby faisait partie de l'unité de négociation. Verspeeten a résisté à tous les efforts en ce sens, adoptant la position que l'ordonnance d'accréditation du Conseil était une accréditation par région géographique et qu'elle n'incluait pas Whitby (Ontario). Vers le mois d'octobre 1994, le syndicat a ratifié une convention collective qui n'incluait pas Whitby dans la clause de reconnaissance du syndicat. Dans la demande qu'il a subséquemment présentée au Conseil en vue de faire modifier l'ordonnance d'accréditation en vue d'inclure le terminal de Whitby, le syndicat allègue que Verspeeten utilise ce qui équivaut à un transfert artificiel pour les besoins des relations du travail dans le but de se soustraire à l'obligation que lui impose l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

Également à la suite de l'ordonnance d'accréditation du Conseil, M. Ron Verspeeten, vice-président et directeur général de Verspeeten Cartage Ltd., s'est adressé à M. Bob Zak qui, de même que son épouse, était un cadre de Trax Personnel Inc., pour lui demander de constituer en société une nouvelle agence de personnel qui fournirait des chauffeurs à Verspeeten Cartage Ltd. au terminal de Whitby. Ces discussions ont donné lieu à la constitution en société de Exclusive Transportation Services Inc. (Exclusive) par M. Zak et à la conclusion d'un contrat avec Verspeeten pour lui fournir des chauffeurs à son terminal de Whitby. Verspeeten a manifesté l'intérêt d'obtenir des «chauffeurs à plein temps» ou un «groupe permanent» de chauffeurs. La preuve a montré que Verspeeten était l'unique client de Exclusive et que le contrat conclu entre les deux était un contrat à prix coûtant majoré. La preuve a en outre révélé ce qui suit: les salaires des chauffeurs de Exclusive sont fixés par Verspeeten; Verspeeten supervise les chauffeurs; les chauffeurs de Exclusive ne travaillent que pour Verspeeten et bénéficient des régimes d'avantages sociaux offerts par Verspeeten; Verspeeten s'occupe de tout le travail de bureau servant de base à la formulation de la rémunération desdits chauffeurs; Verspeeten établit toutes les conditions de travail des chauffeurs de Exclusive, notamment l'embauchage, les mesures disciplinaires et les congédiements.

(pages 3-4)

[20] In short, the previous panel decided that the employer had used the establishment and operations of Exclusive Transportation Services (Exclusive) operated by Mr. Bob Zak to attempt to defeat the Board's certification of the employees of Verspeeten within the described bargaining unit in violation of section 94(1)(a) of the *Code*. Because of the breach of section 94(1)(a) of the *Code* in respect of the use of Exclusive by Verspeeten, the 1999 decision of the previous panel declared that the Whitby terminal was included within the intended scope of the bargaining unit established by the Board's initial certification order of November 1993. At that time, the Board concluded in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (58)*, *supra*:

> In the present case, the failure of the employer to apply the certification order and to recognize the union as the bargaining agent for its employees employed at its Whitby terminal, once that was the case, had the nefarious effects noted above. That is, it denied the bargaining agent its right to represent a substantial number of employees in the bargaining unit intended by the Board and denied those employees the benefits of union representation.
>
> In order to remedy the breach the Board hereby declares that the Whitby terminal, as it exists, is included within the intended scope of the bargaining unit established by the Board's certification order. The Board hereby orders the employer to act in accordance with this declaration, to recognize the union as the bargaining agent for its employees (as found above by the Board) and to bargain collectively with the union with a view to concluding a collective agreement for the bargaining unit certified by the Board.
>
> The Board retains jurisdiction to deal with any issues of application of this decision.
>
> (pages 32-33; and 144)

[21] In fact, although the predecessor Board retained jurisdiction, it did not deal any further with issues of the application of *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*. This was because the initial complaint had been renewed and modified by subsequent complaints by the time the matter was eventually decided in early 1999. A modification of the initial complaint was filed by the union on November 5, 1996, and that complaint in turn was subsequently amended and expanded in a letter with an attached schedule dated July 15, 1999. Following the development of concerns by the union about the use by Verspeeten of agency drivers, it also became concerned in respect of whether the continuing actions of Verspeeten amounted to a concerted strategy to undermine the integrity and viability of the certified

[20] Bref, le banc précédent a conclu que l'employeur avait utilisé l'établissement d'Exclusive Transportation Services (Exclusive) ainsi que ses activités dirigées par M. Bob Zak pour essayer de faire échec à l'accréditation de l'unité de négociation composée des employés de Verspeeten, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*. En raison de cette infraction attribuable à l'utilisation des chauffeurs d'Exclusive, le banc précédent a déclaré dans sa décision de 1999 que les employés travaillant au terminal de Whitby étaient inclus dans la portée intentionnelle de l'unité de négociation décrite dans l'ordonnance d'accréditation de novembre 1993. À cette époque, le Conseil avait conclu ce qui suit dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (58)*, précitée:

> En l'espèce, le défaut de l'employeur d'appliquer l'ordonnance d'accréditation et de reconnaître le syndicat à titre d'agent négociateur des personnes qu'il emploie à son terminal de Whitby, après que tel eut été le cas, a eu les effets néfastes signalés plus haut. Autrement dit, cela a eu pour effet de priver l'agent négociateur de son droit de représenter un nombre important des employés faisant partie de l'unité de négociation définie par le Conseil et a privé ces employés des avantages de la représentation syndicale.
>
> Afin de remédier à l'infraction, le Conseil déclare par les présentes que le terminal de Whitby, tel qu'il existe, est inclus dans l'unité de négociation définie par l'ordonnance d'accréditation. Le Conseil ordonne par les présentes à l'employeur d'agir conformément à la présente déclaration, de reconnaître le syndicat en tant qu'agent négociateur de ses employés (suivant la décision ci-dessus du Conseil) et de négocier collectivement avec le syndicat dans le but de conclure une convention collective pour l'unité de négociation accréditée par le Conseil.
>
> Le Conseil demeure saisi de l'affaire en vue de trancher toute question pouvant découler de l'application de la décision.
>
> (pages 32-33; et 144)

[21] En fait, même s'il est demeuré saisi de l'affaire, l'ancien Conseil n'a pas eu besoin de se prononcer sur quelque question que ce soit découlant de l'exécution de la décision rendue dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, parce la plainte initiale avait été modifiée par des plaintes subséquentes quand l'affaire a finalement été tranchée au début de 1999. Le syndicat avait déposé une modification de sa plainte initiale le 5 novembre 1996 et cette plainte avait à son tour été modifiée et étoffée au moyen d'une lettre accompagnée d'une pièce jointe datée du 15 juillet 1999. Après avoir eu des inquiétudes au sujet de l'utilisation de chauffeurs d'agence par Verspeeten, le syndicat avait commencé à se demander si les actions continues de l'employeur ne se voulaient pas en fait une

bargaining unit in violation of section 94(1) of the *Code*. This broader issue was then raised and the amended and expanded complaints complained of the use of the agency drivers and alleged that Verspeeten was engaged in a concerted strategy. The expansion of the scope of proceedings was strongly objected to by Verspeeten and the intervenors, but was allowed by the Board for the reasons set out in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (58)*, *supra*. That decision considered the nature and scope of the Teamsters' complaints and identified the scope of the proceedings to be conducted. The decision followed a pre-hearing conference of October 13, 1999, and subsequent proceedings on December 15, 1999 and February 2, 2000, and also addressed and dismissed certain preliminary objections. Portions of that decision are set out here since they provide further detail respecting the history and background of the matters now before the Board.

> [14] ... An examination of the file will disclose, as was discussed in some detail at the pre-hearing conference of October 13, 1999, that the current application is in fact the continuation of a process that has been pending for a considerable length of time. At that conference, all agreed after considerable discussion that the hearing of the present issues should "proceed on the basis of the application originally submitted in Board file no. 17738-C, that is the letter forwarded to the Board on November 5, 1996 on behalf of the applicant by their counsel, Mr. Jesin, as modified by subsequent pleadings, particulars and other correspondence."
>
> [15] In its letter of October 15, 1999, the Board indicated that the issues to be addressed would include those raised initially on November 5, 1996, those raised in a subsequent letter with an attached Schedule of July 15, 1999, issues arising out of the allegation of failure to comply with the Board's decision of January 29, 1999 (CIRB LD 12, attached as Appendix "A"), and the broader issue of whether Verspeeten may have engaged in a concerted strategy to undermine the integrity and viability of the certified bargaining unit. In addition to the documents mentioned in the letter of October 15, 1999, there is some additional more minor correspondence that deals with the issues related to the determination of the matters in dispute.
>
> (pages 16; and 122)

[22] The issues that were raised in the letters of November 5, 1996 and July 15, 1999 included allegations that Mr. Bob Zak's agency had been terminated as a supplier of agency drivers because of his initial testimony before the Board, that Verspeeten

stratégie concertée visant à porter atteinte à l'intégrité et à la viabilité de l'unité de négociation accréditée, en violation du paragraphe 94(1) du *Code*. Cette question générale a dès lors été soulevée, de sorte que dans ses plaintes modifiées et étoffées, le syndicat contestait l'utilisation des chauffeurs d'agence et alléguait que les actions de Verspeeten étaient le fruit d'une stratégie concertée. Verspeeten et les agences intervenantes se sont vivement opposées à l'ajout des nouvelles questions, mais le Conseil a accepté de s'en saisir pour les motifs exposés dans la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (58)*, précitée, où le Conseil examine la nature et la portée des plaintes des Teamsters et définit les questions sur lesquelles il entend se prononcer. La décision, qui a été rendue à l'issue d'une conférence préparatoire à l'audience tenue le 13 octobre 1999 et d'audiences qui se sont déroulées le 15 décembre 1999 et le 2 février 2000, porte également sur un certain nombre d'objections préliminaires, qui ont été rejetées. Des passages de cette décision sont reproduits ci-après, car ils fournissent des précisions supplémentaires sur l'historique et le contexte des questions que le Conseil est appelé à trancher en l'espèce.

> [14] ... Un examen du dossier révélera, tel qu'il a été discuté de façon assez détaillée à la conférence préparatoire tenue le 13 octobre 1999, que la présente demande est en fait la continuation d'un processus qui dure depuis déjà très longtemps. À cette conférence, tous ont convenu après un débat considérable que l'audition des présentes questions en litige devrait «se poursuivre en se fondant sur la demande initiale portant le numéro de dossier 17738-C, à savoir la lettre transmise au Conseil le 5 novembre 1996 au nom du requérant par l'avocat de celui-ci, M[e] Jesin, telle qu'elle a été modifiée par les actes de procédure, précisions et autre correspondance qui ont suivi» (traduction).
>
> [15] Dans sa lettre du 15 octobre 1999, le Conseil a fait savoir que les questions qu'il examinerait incluraient celles soulevées initialement le 5 novembre 1996, celles soulevées dans une lettre subséquente à laquelle était jointe une annexe en date du 15 juillet 1999, et les questions découlant de l'allégation de non-conformité à la décision du Conseil du 29 janvier 1999 (CCRI LD 12, annexe A de la présente décision), ainsi que la question plus large de savoir si Verspeeten a pu appliquer une stratégie concertée visant à porter atteinte à l'intégrité et à la viabilité de l'unité de négociation accréditée. En plus des documents mentionnés dans la lettre du 15 octobre 1999, il y a d'autres lettres de moindre importance qui portent sur les questions liées au règlement des questions en litige
>
> (pages 6; et 122)

[22] Dans ses lettres datées du 5 novembre 1996 et du 15 juillet 1999, le syndicat allègue notamment que le contrat conclu avec l'agence de M. Bob Zak à titre de fournisseur de chauffeurs a été résilié à cause de son premier témoignage devant le Conseil, que Verspeeten

had continued to utilize agency drivers and other strategies including the use of owner-operators or brokers to displace employees within the certified bargaining unit, that there had been no compliance with the order of the Board that Verspeeten recognize the union as bargaining agent for employees at the Whitby terminal, and that the actions of the employer in Eastern and Western Ontario, taken together formed a concerted strategy to defeat the union's bargaining rights. For its part, Verspeeten alleges that the Teamsters are engaging in an improper strategy of utilizing Board and collective bargaining processes to attempt to inappropriately enhance the size and scope of the bargaining unit.

[23] Through subsequent correspondence and documentation and through the course of the oral proceedings before the Board in the present matter, including final argumentation, certain actions of Verspeeten were suggested as elements in the alleged concerted strategy. It was suggested that the employer had failed or refused in any way to implement the earlier panel's instruction to recognize the union as bargaining agent for the relevant employees at its Whitby terminal. It was suggested that certain of the bargaining approaches and strategies of the employer during collective bargaining had been directed to undermining the bargaining unit. It was alleged that the employer instead of recognizing the union's bargaining rights, had opened new non-union terminals, first at Woodstock and then at Ingersoll in Western Ontario. It was indicated that the employer had generally undertaken its new work at those non-union locations in preference to the unionized locations at Tillsonburg and Whitby. Oshawa too has remained non-union, new driver agencies being employed instead. It was alleged that the employer's strategy of using agency drivers at Whitby was matched by the use of broker-drivers in Western Ontario. There, it was alleged, the work formerly performed by Verspeeten drivers was shifted to non-union owner-operators or brokers. It was also alleged that the employer's concerted strategy had utilized pressure tactics and other measures to demoralize the union. Those alleged included the dismissal of the "tireman" and another non-driver employee at the Tillsonburg location, and petty harassment including the allocation of older and less desirable equipment to the unionized workforce. It was also alleged that non-unionized employees at the two non-union sites in Western Ontario were paid at slightly

a continué de faire appel à des chauffeurs d'agence et d'avoir recours à d'autres stratégies - comme utiliser des propriétaires-exploitants ou des courtiers, pour se départir des employés de l'unité de négociation accréditée - que l'ordonnance du Conseil enjoignant à Verspeeten de reconnaître le syndicat comme l'agent négociateur des employés travaillant au terminal de Whitby n'a pas été mise à exécution et que les actions conjuguées de l'employeur dans l'est et l'ouest ontariens constituaient une stratégie concertée visant à faire échec aux droits de négociation du syndicat. Verspeeten allègue pour sa part que les Teamsters ont recours à une stratégie inappropriée consistant à utiliser les procédures du Conseil et le processus de négociation pour faire élargir de façon inopportune la taille et la portée de l'unité de négociation.

[23] Dans la correspondance et les documents adressés ultérieurement au Conseil ainsi que lors des audiences devant le Conseil, y compris le plaidoyer final, certaines actions de Verspeeten ont été présentées comme des éléments de la prétendue stratégie concertée. On prétendait que l'employeur avait complètement omis ou refusé de donner suite aux instructions du précédent banc du Conseil de reconnaître le syndicat comme l'agent négociateur du groupe concerné d'employés au terminal de Whitby. On alléguait que certaines des tactiques et stratégies de négociation utilisées par l'employeur durant les négociations collectives avaient pour but de porter atteinte à l'unité de négociation. On soutenait que l'employeur avait ouvert de nouveaux terminaux, dont les employés n'étaient pas syndiqués, à Woodstock d'abord, puis à Ingersoll, dans l'ouest ontarien, pour ne pas avoir à reconnaître les droits de négociation du syndicat. On indiquait que l'employeur avait généralement pris des mesures pour faire exécuter les nouveaux contrats à ces deux terminaux, dont les employés n'étaient pas syndiqués, de Tillsonburg et de Whitby. Il n'y a pas non plus de chauffeurs syndiqués au terminal d'Oshawa, où l'employeur fait plutôt appel à de nouvelles agences de placement. On alléguait que la stratégie de l'employeur consistant à utiliser des chauffeurs d'agence au terminal de Whitby trouvait son pendant dans l'utilisation de chauffeurs-courtiers dans l'ouest ontarien. Dans cette partie de la province, affirmait-on, le travail des employés en titre de Verspeeten avait été attribué à des propriétaires-exploitants ou à des courtiers non syndiqués. On prétendait aussi que, dans le cadre de sa stratégie concertée, l'employeur avait cherché à affaiblir le moral du syndicat par des moyens de pression et diverses

higher rates than the unionized employees at Tillsonburg.

[24] It is useful to consider generally the principal allegations before turning to the evidence. It does appear that it is beyond dispute that Verspeeten has not undertaken an approach to respond to the intent of the Board's instruction in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, directing that it "recognize the union as bargaining agent for its employees (as found above by the Board) and to bargain collectively with the union to conclude a collective agreement for the bargaining unit certified by the Board." The bargaining unit referred to was to include the Whitby work site. Although the original panel, in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, was concerned primarily with the issues of the relocation of bargaining unit work between the employer work sites at Oshawa and Whitby to avoid the certification and the employer's use of Exclusive drivers, no recognition of any union claim to represent any employees at Whitby has subsequently occurred. On July 23, 1999, for instance, counsel for Verspeeten wrote to the Board: "There are no employees at the Whitby Terminal." The use of agency drivers has continued at Whitby, as will be considered in further detail below.

[25] While there have been two successive four-year collective agreements, they have not been applied to any employees employed at the Whitby terminal. Instead, the only Verspeeten employees to whom the collective agreements have been applied are those employees employed directly by Verspeeten at the Tillsonburg terminal. The work of the original employees at the Oshawa terminal, since the November 1993 certification of the union, has been done by those agency drivers located at Whitby. It is true that the work circumstances of the drivers at Whitby supplied

autres tactiques, par exemple en congédiant le préposé aux pneus et un autre employé n'exerçant pas les fonctions de chauffeur travaillant au terminal de Tillsonburg et en ayant recours à des manoeuvres mesquines d'intimidation comme attribuer les vieux camions moins attrayants aux employés syndiqués. On alléguait aussi que les employés non syndiqués travaillant dans les deux terminaux dont les employés n'étaient pas syndiqués de l'ouest ontarien étaient payés un peu plus cher que les employés syndiqués du terminal de Tillsonburg.

[24] Avant d'examiner la preuve, il convient de faire d'abord un survol des principales allégations du syndicat. Il est incontestable que Verspeeten n'a pris aucun moyen pour donner suite aux instructions données par le Conseil dans la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, afin qu'elle «reconnaisse le syndicat en tant qu'agent négociateur de ses employés (suivant la décision du Conseil) et de négocier collectivement avec le syndicat dans le but de conclure une convention collective pour l'unité de négociation accréditée par le Conseil». L'unité de négociation en question était censée inclure les employés travaillant au terminal de Whitby. En dépit du fait que, dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, le banc initial s'est penché essentiellement sur les questions relatives au transfert du travail des membres de l'unité de négociation du terminal d'Oshawa à celui de Whitby afin de faire échec à la demande d'accréditation, ainsi que sur l'utilisation par l'employeur des chauffeurs fournis par Exclusive, toutes les tentatives ultérieures du syndicat en vue de faire valoir ses droits de représentation des employés travaillant au terminal de Whitby se sont soldées par un échec. Le 23 juillet 1999, par exemple, le procureur de Verspeeten a écrit au Conseil pour l'informer qu'il n'y avait aucun employé au terminal de Whitby. Verspeeten a continué d'utiliser des chauffeurs d'agence au terminal de Whitby, comme nous le verrons en détail ci-après.

[25] Même si l'employeur et l'agent négociateur ont signé deux conventions collectives successives d'une durée de quatre ans, aucune ne s'est appliquée aux employés travaillant au terminal de Whitby. En fait, les seuls employés qui sont régis par ces conventions sont les employés en titre de Verspeeten travaillant au terminal de Tillsonburg. Depuis que le syndicat a été accrédité à titre d'agent négociateur en novembre 1993, le travail des employés du terminal Oshawa est accompli par des chauffeurs d'agence au terminal de Whitby. Il est un fait établi que les conditions de travail

by the intervenor agencies have evolved and changed and are now different in many respects from those that applied at the time of Exclusive, as will be recounted below. However, there has been no attempt on the part of Verspeeten to address the consequences of *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, with the bargaining agent.

[26] There are now, as a consequence of all the developments, no direct Verspeeten employees within the bargaining unit at Whitby, and only 17 left in the bargaining unit at Tillsonburg. It is useful to recount more detail in respect of the general circumstances of Verspeeten's operations through the relevant period.

[27] As indicated, the employer has successively opened two new terminals, the first at Woodstock, Ontario, the second at Ingersoll, Ontario. Mr. Alan Verspeeten, Verspeeten's Operations Manager, whose testimony will be considered in greater detail below, explained these developments. In December 1997, Verspeeten successfully bid on a major contract to haul garbage from the city of Toronto to a location in Michigan (USA). Mr. Verspeeten indicated that as a consequence, a terminal on Highway 401 was required for maintenance of the trucks servicing that contract and for a place to park and marshall the relevant vehicles. At that point in December 1997, Verspeeten leased a terminal at Woodstock. That terminal, located on the 401 Highway, the route used to haul the Toronto garbage to Michigan, saved from 30 to 40 miles as opposed to servicing the contract from Tillsonburg. In March or April 1998, a decision was taken by Verspeeten to build, not rent, its facility on the 401. Land was purchased at Ingersoll and a new terminal was built there by Verspeeten. At the end of June 1999, the Woodstock operations were moved to Ingersoll. The employer also moved its head office around that time from Tillsonburg to Ingersoll.

[28] It is also of importance to consider the employer's use of agency drivers. As noted, the manner of use by Verspeeten of agency drivers has somewhat changed over time. The initial panel, in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, indicated that the "agency" drivers assigned to Verspeeten by Exclusive Transportation Services (Exclusive) at Whitby, were in reality employees of Verspeeten. However, from the

de ces chauffeurs ont changé au fil des années et qu'elles diffèrent maintenant à maints égards de celles qui s'appliquaient à l'époque où Exclusive était le fournisseur attitré, comme nous le verrons plus loin. Cependant, il n'y a eu aucune tentative de la part de Verspeeten de discuter avec l'agent négociateur des conséquences de la décision rendue dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée.

[26] À l'heure actuelle, à cause de tous les événements qui se sont produits, l'unité de négociation du terminal de Whitby ne compte aucun employé de Verspeeten et celle de Tillsonburg n'en compte plus que 17. Il s'avère utile de décrire plus en détail les circonstances générales des activités de Verspeeten durant la période en cause.

[27] Comme on l'a déjà indiqué, l'employeur a ouvert successivement deux nouveaux terminaux, le premier à Woodstock (Ontario) et le second à Ingersoll (Ontario). M. Alan Verspeeten, directeur des activités de Verspeeten, dont le témoignage sera examiné en détail plus loin, a fourni des précisions sur ces développements. En décembre 1997, Verspeeten a décroché un important contrat de transport d'ordures ménagères de la ville de Toronto à un site quelconque au Michigan (É.-U.). On avait donc besoin d'un terminal situé près de l'autoroute 401 pour effectuer l'entretien des camions servant au transport des ordures ainsi que d'une place pour stationner et surveiller ces véhicules. C'est à ce moment - on était en décembre 1997 - que Verspeeten a pris la décision de louer un terminal à Woodstock. L'utilisation de ces installations à proximité de l'autoroute 401, la route empruntée pour transporter les ordures de Toronto au Michigan, permettait de raccourcir le trajet de 30 à 40 milles par rapport au terminal de Tillsonburg. En mars ou avril 1998, Verspeeten a décidé de délaisser les installations louées et de construire son propre terminal en bordure de l'autoroute 401 après avoir fait l'acquisition d'un terrain à Ingersoll. À la fin de juin 1999, les activités de Woodstock ont été transférées à Ingersoll, de même que le siège social de l'entreprise, qui se trouvait à Tillsonburg.

[28] Il y a un autre aspect de la demande qui mérite aussi notre attention. Il s'agit de l'utilisation des chauffeurs d'agence. Comme il a déjà été mentionné, l'utilisation des services de ces chauffeurs par Verspeeten a quelque peu changé au fil des années. Dans la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, le banc initial en arrive à la conclusion que les chauffeurs «d'agence» dont les services sont

time of the initial application and *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, both the pattern and volume of use by Verspeeten of agency drivers at Whitby appear to have changed. In the course of the present proceedings, two charts were introduced, which detail Verspeeten's month by month use of agency drivers. The charts identify the agencies that have supplied drivers and the number of drivers supplied. The first of them shows the use of agency drivers and Verspeeten drivers at Oshawa and at the successor Whitby terminal from February 1992 to January 1996. The second shows the use of agency drivers from January 1994 to July 1999 and hence overlaps the first chart during the period of January 1994 to January 1996.

[29] Some explanation of the origin and nature of the different agencies supplying drivers to Verspeeten is useful in understanding what has occurred. Jet Personnel and Trax Personnel, the two original agencies supplying drivers to Verspeeten, were operated by Mr. Bob Zak and his wife, Linda Zak. Verspeeten's use of these two agencies predated the application for certification. By the date of the application in August 1993, Jet and Trax were supplying 108 agency drivers to Verspeeten. Following the approach to Mr. Zak by Mr. Ron Verspeeten and Mr. Tony Perron, Verspeeten's Chief Executive Officer, described by *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, Exclusive Driver Services was set up to provide a dedicated agency driver group for Verspeeten. These Exclusive dedicated agency drivers were subsequently found to be Verspeeten employees by the predecessor Board.

[30] Phoenix and its successors, Can Staff and Advantage, supplied drivers to Verspeeten since October 1993, and Advantage continues to do so. Can Staff succeeded Phoenix and Advantage in turn succeeded Can Staff. The evidence of Mr. Matt Saunders, who has been the Safety and Compliance Manager for Advantage at Whitby since the fall of 1997, indicated that Advantage is a larger agency with eleven offices in five provinces, New Brunswick, Newfoundland, Nova Scotia, Quebec and Ontario. He indicated that the Advantage Whitby office, which now supplies the drivers to Verspeeten there, also supplied part-time and general labourers as well as truck drivers and that that office served in all 9 clients. Mr. Saunders

offerts à Verspeeten par Exclusive Transportation Services (Exclusive) au terminal de Whitby sont en réalité des employés de Verspeeten. Or, tout indique que depuis le dépôt de la demande initiale et la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, des changements sont survenus dans le rythme et le volume d'utilisation des services de ces chauffeurs au terminal de Whitby. Dans le cadre de l'affaire qui nous occupe, Verspeeten a soumis deux tableaux au Conseil sur l'utilisation mensuelle des chauffeurs d'agence, l'identité des agences ayant fourni des chauffeurs et le nombre de chauffeurs fournis. Le premier tableau donne des précisions sur l'utilisation des chauffeurs d'agence et des chauffeurs de Verspeeten au terminal d'Oshawa et à celui de Whitby de février 1992 à janvier 1996. Le second porte sur la période de janvier 1994 à juillet 1999, et chevauche ainsi le premier tableau pour ce qui touche la période de janvier 1994 à janvier 1996.

[29] Pour comprendre ce qui s'est produit, il est nécessaire de donner quelques précisions sur l'origine et la nature des diverses agences fournissant des chauffeurs à Verspeeten. Jet Personnel et Trax Personnel, les deux premières agences utilisées, étaient exploitées par M. Bob Zak et son épouse, Linda Zak. Verspeeten faisait appel à ces fournisseurs avant le dépôt de la demande d'accréditation. En août 1993, quand le Conseil a été saisi de la demande, Jet Personnel et Trax Personnel fournissaient 108 chauffeurs à Verspeeten. Après que M. Ron Verspeeten et M. Tony Perron, premier dirigeant de Verspeeten, eurent fait une proposition à M. Zak - décrite dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée - Exclusive Driver Services a été constituée pour répondre exclusivement aux besoins de Verspeeten. Or, l'ancien Conseil a subséquemment conclu que les chauffeurs fournis par Exclusive étaient en réalité des employés de Verspeeten.

[30] Phoenix et ses successeurs, c'est-à-dire Can Staff et Advantage, ont commencé à fournir des chauffeurs à Verspeeten en octobre 1993, et Advantage est toujours liée par contrat avec l'entreprise. Advantage a succédé à Can Staff, qui a succédé à Phoenix. M. Matt Saunders, qui est gestionnaire de la sécurité et de la conformité chez Advantage et qui exerce ses fonctions au terminal de Whitby depuis l'automne 1997, a indiqué dans le cadre de son témoignage qu'Advantage est une agence importante, qui compte 11 bureaux dans cinq provinces, soit au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve, en Nouvelle-Écosse, au Québec et en Ontario. Il a précisé que de son bureau de Whitby, Advantage offre actuellement des services de placement

indicated that the situation in respect of the drivers supplied to Verspeeten had changed after Advantage succeeded Can Staff and he assumed his duties there. Mr. Saunders indicated that he had worked at Verspeeten as a driver on assignment from Advantage's predecessor Can Staff, and said that at that time, Verspeeten had been his employer, but he indicated that since he went to Advantage as a manager in the fall of 1997, things had been changed. He described a situation in which, as an Advantage manager, he now works much more closely with employees assigned to Verspeeten and indicated that he and Advantage now conduct things much differently from the way things had previously been conducted at Can Staff. He indicated that Advantage is much more involved in the management of agency drivers assigned to Verspeeten. On the basis of what Mr. Saunders described to the Board, he indicated that he would hope that employees would now see Advantage Personnel as their employer. His evidence will be considered again in more detail below.

de chauffeurs à Verspeeten dans cette localité; il fournissait également des services de manoeuvres à temps partiel et répondait aux besoins de neuf clients en tout. M. Saunders a indiqué que, depuis qu'Advantage avait succédé à Can Staff et que lui-même avait été embauché, la situation avait changé en ce qui concernait la relation avec les chauffeurs dont les services sont fournis à Verspeeten. Il a précisé qu'il avait travaillé comme chauffeur d'agence pour Verspeeten à l'époque où il était au service de Can Staff, le prédécesseur d'Advantage, et qu'il avait alors considéré Verspeeten comme son employeur, mais que depuis qu'il avait été embauché comme gestionnaire par Advantage à l'automne 1997, la situation avait changé. Il a expliqué que, comme gestionnaire, il travaillait en plus étroite collaboration avec les chauffeurs qui ont une affectation chez Verspeeten et a indiqué qu'Advantage et lui avaient adopté des méthodes complètement différentes de celles de Can Staff. Advantage s'investit davantage dans la gestion des chauffeurs ayant une affectation chez Verspeeten. Après avoir fournir toutes ces précisions au Conseil, M. Saunders a dit espérer que les employés en viennent finalement à considérer Advantage Personnel comme leur employeur. Son témoignage sera examiné en détail plus loin.

[31] The charts supplied by the employer show that Central Drivers Dispatch (Central) provided drivers to Verspeeten from November 1994 to August 1995. The relationship between Central, which no longer supplies Verspeeten drivers, and Verspeeten was discussed in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12), supra*.

> With respect to Central Drivers Dispatch (Central) the evidence disclosed that a few drivers were provided by it to Verspeeten at the Tillsonburg terminal. Contrary to Exclusive, however, the evidence showed that Verspeeten was only a minor client of Central's. Mr. Bryan Gingerich, the President of Central testified and explained Central's business and how it operates. Central makes it its specialty the finding of employees for various types of businesses. It acts as a recruitment agency and temporarily employs the employees it finds for employers until such time as these employees prove satisfactory to those employers. At that time they become employees of the permanent employers and cease to be employees of Central. While, with Verspeeten, the employees recruited by Central were employed under similar terms and conditions as those of Exclusive, Central found it very difficult and unprofitable to recruit for Verspeeten and terminated its contractual arrangement with Verspeeten shortly after the filing of the applications and complaints herein.
>
> (page 4)

[31] Les tableaux fournis par l'employeur montrent que Central Drivers Dispatch (Central) a offert des services de placement de chauffeurs à Verspeeten de novembre 1994 à août 1995. La relation entre Central, qui a cessé de fournir des chauffeurs à Verspeeten, et l'entreprise fait l'objet d'observations du Conseil dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée.

> En ce qui a trait à Central Drivers Dispatch (Central), la preuve a révélé que celle-ci fournissait les services de quelques conducteurs à Verspeeten au terminal de Tillsonburg. Contrairement à Exclusive, cependant, selon la preuve Verspeeten n'était qu'un client occasionnel de Central. M. Bryan Gingerich, président de Central, a témoigné et expliqué l'activité commerciale de Central et la façon dont l'entreprise fonctionne. Central se spécialise en recherche d'employés pour divers types de commerces. Elle agit à titre d'agence de recrutement et emploie temporairement les employés qu'elle trouve pour les employeurs jusqu'à ce que ces employés aient fait leurs preuves auprès de ces employeurs. À ce moment-là, ils deviennent des employés des employeurs permanents et cessent d'être des employés de Central. Bien que, avec Verspeeten, les employés recrutés par Central ont été employés dans des conditions semblables à celles de Exclusive, Central a trouvé très difficile et peu profitable de recruter pour Verspeeten et a résilié son contrat avec Verspeeten peu de temps après le dépôt des présentes demandes et plaintes.
>
> (page 4)

[32] Spherion Workforce Architects (Spherion) now provides drivers to Verspeeten. It is not shown in the charts, although its predecessors, Interim and the Employment Centre, are shown. Mr. Jim Keenan of Spherion, indicated that the relationship between Verspeeten and the Employment Centre/Interim/ Spherion had continued from the point at which an initial contract had been signed between Verspeeten and the Employment Centre on March 24, 1997. Mr. Keenan indicated that the Employment Centre provided drivers to Verspeeten beginning in May 1994, was succeeded by Interim on July 1, 2001, and Interim has now in turn been succeeded by Spherion, which continues to supply drivers. He indicated that Spherion had thousands of clients, 6,000 offices worldwide, 30 of which were in Canada, of which 17 were in Ontario. Mr. Keenan indicated Spherion has over $100,000,000 in annual sales in Canada. A brochure provided to the Board respecting Spherion's operations indicates that Spherion employed 600,000 full-time and flexible employees in 1999, making the company North America's fifth largest private employer. The brochure indicates that Spherion became a public company in January 1994, and is listed on the New York Stock Exchange. It indicates that Spherion provides qualified light industrial workers and certified trades. It notes, "From the first day, we focus on designing a workforce management solution, customized to meet your bottom line objective." Further consideration will be given below to the relationship of Spherion and its predecessors with Verspeeten.

[32] Spherion Workforce Architects (Spherion) fournit maintenant les services de chauffeurs à Verspeeten. L'entreprise n'est pas mentionnée dans le tableau, mais ses prédécesseurs, Interim et Employment Centre, le sont. M. Jim Keenan de Spherion a indiqué que la relation entre Verspeeten et Employment Centre/Interim/ Spherion remonte à la signature du premier contrat le 24 mars 1997. Il a indiqué qu'Employment Centre avait commencé à y affecter des chauffeurs en mai 1994, qu'Interim lui avait succédé le 1er juillet 2001 et avait à son tour été remplacée par Spherion, qui continue de fournir les services de chauffeurs. L'agence compte des milliers de clients et possède 6 000 bureaux à l'échelle internationale, dont 30 au Canada, et 17 en Ontario. Son chiffre d'affaires annuel au Canada dépasse les 100 millions $. Dans une brochure remise au Conseil décrivant les activités de Spherion, il est indiqué que l'agence employait 600 000 personnes à temps plein ou à horaire variable en 1999, faisant de celle-ci le cinquième employeur en importance en Amérique du Nord. On y mentionne aussi que Spherion est devenue une société ouverte en janvier 1994 et qu'elle est cotée à la Bourse de New York, qu'elle fournit des travailleurs qui possèdent les compétences nécessaires dans le secteur de l'industrie légère ainsi que des gens de métier accrédités. Il est écrit que «Dès le premier jour, nous nous employons à trouver une solution à vos problèmes de gestion de l'effectif qui sera adaptée à vos besoins de manière à ce que vous puissiez atteindre votre objectif ultime» (traduction). Nous reviendrons plus loin sur la relation de Spherion et de ses prédécesseurs avec Verspeeten.

[33] Professional and Excel are smaller agencies. Professional, which is located in Oshawa, originally contracted to supply drivers to Verspeeten on August 22, 1997. It has provided drivers since then and continues to do so. Excel, also an Oshawa company, contracted with Verspeeten to supply drivers as of April 15, 1998.

[33] Professional et Excel sont des agences de moindre importance. Professional, dont le siège social est situé à Oshawa, a obtenu son premier contrat avec Verspeeten le 22 août 1997 et demeure à ce jour l'un de ses fournisseurs. Excel, dont les bureaux sont aussi situés à Oshawa, a conclu un contrat avec Verspeeten le 15 avril 1998.

[34] At the end of the period covered by the charts supplied by the employer, four agencies, Advantage, Interim, Professional and Excel, were supplying drivers to Verspeeten to work out of the Whitby terminal. Those agencies generally have continued to supply drivers to the present time. The work of Verspeeten at Whitby, as noted above, almost exclusively has consisted of the transportation of auto parts for General Motors.

[34] À la fin de la période visée par les tableaux fournis par l'employeur, quatre agences, soit Advantage, Interim, Professional et Excel, fournissaient les services de chauffeurs à Verspeeten au terminal de Whitby. La situation n'a guère changé depuis. Comme il a déjà été mentionné, le travail confié aux chauffeurs travaillant au terminal de Whitby se limite presque exclusivement au transport de pièces d'automobile pour le compte de General Motors.

[35] Certain general observations concerning agency use may be readily made. As mentioned above and as

[35] On peut déjà formuler certaines observations au sujet de l'utilisation du personnel d'agences. Comme il

Appendix A shows, Verspeeten was using 108 agency drivers at the time of the certification application. By the time of the certification itself, there were 93 drivers, all agency drivers at Oshawa. Of the 108 agency drivers at the time of the application, most had been employed by Trax Personnel Inc. (106), although two were employed by Jet Personnel Inc. Also at the time of the certification application, there were 9 direct Verspeeten employees at Oshawa and 126 employees at Tillsonburg. By the date of the certification, 80 of the 93 Oshawa agency drivers were Trax drivers and 13 were Phoenix drivers. As mentioned, the Board nevertheless included Oshawa in the certification, although Verspeeten had in response to the application for certification indicated its intent to use exclusively agency drivers, because there had been direct Verspeeten employees at Oshawa at the date of the application.

[36] It appears that at the date of the initial certification, the use of Trax and Jet drivers and the consequent lay-off of the nine direct employee drivers at Oshawa was accepted by the bargaining agent. However, Verspeeten moved to a different strategy and moved its operations to Whitby as discussed in the excerpt from *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*. That strategy of creating a "dedicated driver" or "permanent pool" of Verspeeten agency drivers at Whitby led to the conclusion in *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, that the agency drivers in question were really Verspeeten employees.

[37] In the result, *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, found that the work at the Whitby site done by employees of Verspeeten who were ostensibly agency drivers should be viewed as work performed within the certified bargaining unit. The situation of the employees who performed that work, as of *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, should have been considered from the perspective of how the certified bargaining agent could represent them. *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, however, was issued only on January 29, 1999. By that date, Exclusive no longer provided any agency drivers or services to Verspeeten. As of January 1999, the date of *Verspeeten*

a été mentionné précédemment et ainsi qu'on peut le voir à l'annexe A, Verspeeten utilisait 108 chauffeurs d'agence à la date du dépôt de la demande. À la date de l'accréditation à proprement dire, on dénombrait 93 chauffeurs, tous fournis par des agences, au terminal d'Oshawa. La plupart (106) des 108 chauffeurs d'agence mentionnés plus tôt étaient au service de l'agence Trax Personnel Inc., et les deux autres chauffeurs provenaient de Jet Personnel Inc. Il y avait aussi à ce moment-là neuf employés en titre de Verspeeten au terminal d'Oshawa et 126 à celui de Tillsonburg. À la date de l'accréditation du syndicat, 80 des 93 chauffeurs d'agence travaillant à Oshawa étaient au service de l'agence Trax et les 13 autres provenaient de Phoenix. Comme il a déjà été indiqué, le Conseil a néanmoins inclus le terminal d'Oshawa dans la description de l'unité de négociation accréditée, même si Verspeeten avait indiqué, en réponse à la demande d'accréditation, qu'elle avait l'intention d'utiliser exclusivement les services de chauffeurs d'agence, parce qu'il y avait des employés en titre à ce terminal à la date du dépôt de la demande.

[36] Il semble bien que, à la date de l'accréditation initiale, l'agent négociateur avait accepté que Verspeeten utilise les services de chauffeurs de Trax et Jet, entrainant de ce fait le licenciement des neuf chauffeurs employés au terminal d'Oshawa. Mais Verspeeten a adopté une nouvelle stratégie et transféré ses activités à Whitby, comme il est expliqué dans le passage reproduit précédemment de la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée. Cette stratégie, qui consistait à créer un bassin de «chauffeurs à temps plein» ou un «groupe permanent» de chauffeurs au terminal de Whitby a incité le Conseil à conclure, dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, que les chauffeurs d'agence concernés étaient en réalité des employés de Verspeeten.

[37] En définitive, le Conseil a conclu, dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, que le travail accompli au terminal de Whitby par des employés de Verspeeten qui étaient en apparence des chauffeurs d'agence devait être considéré comme du travail effectué par des membres de l'unité de négociation accréditée. La situation des employés qui accomplissaient ce travail, à la date de la décision du Conseil dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, aurait dû être examinée sous l'angle des moyens à prendre pour que l'agent négociateur accrédité puisse représenter ces chauffeurs. Or, la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*,

Cartage Ltd. et al. (LD 12), *supra*, the agencies at Whitby providing drivers to Verspeeten were, Interim, 68, Advantage, 83, Professional, 36 and Excel, 14. The total number of agency drivers at Whitby was then 190.

précitée, n'a été rendue que le 29 janvier 1999. Exclusive avait alors cessé d'être le fournisseur de Verspeeten, qui faisait désormais appel à quatre agences, soit Interim (68), Advantage (83), Professional (36) et Excel (14). Le nombre total de chauffeurs d'agence travaillant au terminal de Whitby s'établissait alors à 190.

[38] These figures and related developments may be considered chronologically. At the time of the application for certification at Oshawa, there had been 9 employees and 108 Trax and Jet agency drivers. At the time of the certification order there were no recognized employees at Oshawa and 93 agency drivers. The Oshawa terminal moved to the larger Whitby terminal as General Motors work increased in January 1994. In March 1994, Exclusive was started and the transfer of work to it began. Through 1994, 1995, and 1996, up until November, Exclusive provided in the range of 70 to 120 drivers to Verspeeten, dwindling in 1996, ultimately to 0 in December, following the cancelling of the contract by Verspeeten in the fall of that year. The certified Oshawa/Whitby portion of the bargaining unit did not include employee drivers during this period, however, it should be recalled that because the Exclusive drivers were found to be employees, such drivers should be so viewed. The bargaining unit therefore, during this period arguably had within its scope, from 70 to 120 drivers, although they were not recognized by Verspeeten as such. As noted, Verspeeten has not discussed with the union the issues related to this situation asserting that there are no employees at the Whitby terminal. Through the same period, the number of agency drivers in the agencies other than Exclusive was 26 in March 1994, 130 in March 1995, 162 in March 1996, 223 in December 1996, 237 in March 1997, 217 in March 1998 and 187 in March 1999.

[38] Ces données ainsi que les événements connexes peuvent être examinés de manière chronologique. À la date du dépôt de la demande d'accréditation, il y avait neuf employés en titre et 108 chauffeurs d'agence provenant des agences Trax et Jet au terminal d'Oshawa. À la date de l'ordonnance d'accréditation, il n'y avait plus aucun employé, mais le nombre de chauffeurs d'agence s'établissait en revanche à 93. Les activités d'Oshawa ont été transférées au terminal plus spacieux de Whitby, car la demande de General Motors avait augmenté depuis janvier 1994. Exclusive a été créée en mars 1994 et c'est à ce moment-là que Verspeeten a commencé à lui attribuer le travail. Pendant les années 1994, 1995, et jusqu'en novembre 1996, Exclusive a fourni de 70 à 120 chauffeurs à Verspeeten, mais la demande a diminué progressivement jusqu'à néant en décembre 1996, après la résiliation du contrat par Verspeeten à l'automne. La partie de l'unité de négociation accréditée au terminal d'Oshawa/Whitby ne comprenait pas les chauffeurs employés durant la période en cause. Il convient toutefois de se rappeler que le Conseil a statué que les chauffeurs d'Exclusive étaient des employés, c'est donc ainsi qu'ils devraient être considérés. On peut dès lors affirmer que, durant la période en cause, l'unité de négociation se trouvait à englober de 70 à 120 chauffeurs, même s'ils n'étaient pas reconnus comme des employés par Verspeeten. Comme nous l'avons déjà mentionné, Verspeeten a refusé de discuter avec le syndicat des questions découlant de cette situation au motif qu'il n'y avait aucun employé au terminal de Whitby. Durant la même période, le nombre de chauffeurs provenant des autres agences, à l'exclusion d'Exclusive, s'établissait à 26 en mars 1994, 130 en mars 1995, 162 en mars 1996, 223 en décembre 1996, 237 en mars 1997, 217 en mars 1998 et à 187 en mars 1999.

[39] This data is summarized in the following excerpt from Tables 1 and 2.

[39] Ces données sont résumées dans le tableau ci-après, établi à partir des tableaux 1 et 2.

Excerpt from Tables 1 and 2

Date	Exclusive	Other Agencies	Total Agencies
March 1994	90	26	116
March 1995	92	130	222
March 1996	64	162	226
December 1996	0	223	223
March 1997	0	237	237
March 1998	0	217	217
March 1999	0	187	187

[40] As noted previously, the 9 initial employees at Oshawa were laid-off at the time of the certification. The work of those 9 employees at Oshawa was allocated to agencies outside the bargaining unit immediately following the certification. It should also be noted that in the face of allegations dating back to 1995, that it was improperly transferring bargaining unit work to agency drivers, and in the face of a pending Board process where allegations that Exclusive was a mere pay agency for Verspeeten were considered and found to be the case, all of the work at Whitby continued to be allocated to agencies, although Exclusive was no longer utilized and the agencies used were different from those that had earlier provided drivers to Verspeeten. Appropriate measures to identify and differentiate what work and which employees at the Oshawa/Whitby location should properly fall within the scope of the certified bargaining unit have never been addressed since the work has continued to be done by agencies and the employer has taken the position that there are no employees there.

[41] That is not to say that the Board finds here that the agencies now providing employees to Verspeeten, that is Interim, Advantage, Professional and Excel, are mere pay agencies as was found to be the case in respect of Exclusive. The Board is not here concerned as yet with the issue of whether the agency supplied employees are more properly regarded as employees of Verspeeten. At the conclusion of the present hearings, it was expressly

Résumé des tableaux 1 et 2

Date	Exclusive	Autres agences	Total des employés d'agences
Mars 1994	90	26	116
Mars 1995	92	130	222
Mars 1996	64	162	226
Décembre 1996	0	223	223
Mars 1997	0	237	237
Mars 1998	0	217	217
Mars 1999	0	187	187

[40] Comme nous l'avons indiqué précédemment, les neuf employés qui constituaient initialement l'effectif du terminal d'Oshawa ont été licenciés au moment de l'accréditation du syndicat. Leur travail a été attribué à du personnel d'agences indépendantes de l'unité de négociation immédiatement après l'accréditation. Il convient également de préciser que, malgré des allégations remontant à 1995 selon lesquelles l'employeur transférait irrégulièrement le travail de l'unité de négociation à des chauffeurs d'agence, et compte tenu d'une affaire en instance devant le Conseil dans le cadre de laquelle des allégations voulant qu'Exclusive soit uniquement un service de paie pour Verspeeten - allégations qui ont été examinées et confirmées - tout le travail du terminal de Whitby a continué d'être attribué à des chauffeurs d'agence, même si Verspeeten avait cessé de faire appel à Exclusive, faisait appel à des agences différentes de celles qui lui fournissaient les services de chauffeurs auparavant. La question des mesures à prendre pour déterminer quel travail et quels employés du terminal d'Oshawa/Whitby devraient être inclus à bon droit dans la description et la portée de l'unité de négociation n'a jamais fait l'objet de discussions vu que le travail a continué d'être effectué par les employés d'agences et que l'employeur prétend qu'il n'a pas d'employés à ce terminal.

[41] Cela ne veut pas dire que le Conseil en arrive dès lors à la conclusion que les agences qui fournissent actuellement les services de travailleurs à Verspeeten, c'est-à-dire Interim, Advantage, Professional et Excel, ne sont que des services de paie, comme il a été statué dans le cas d'Exclusive. Le Conseil ne se préoccupe pas encore pour l'instant de la question de savoir si les chauffeurs dont les services sont fournis par les agences

agreed upon that this issue would not be argued and that its consideration would be deferred until the allegations of unfair labour practices against the employer and the employer's allegations against the bargaining agent could first be considered. What is of present concern here is not whether the agency supplied drivers could be viewed as Verspeeten employees, but whether Verspeeten directs and controls those employees with either the aim or the result that all or most of the work that was done at various relevant times by bargaining unit employees at Oshawa/Whitby is now done outside of the scope of the certified bargaining unit in violation of section 94(1)(a) of the *Code*.

se doivent d'être considérés comme des employés de Verspeeten. À l'issue des audiences en cours, il a été expressément convenu que cette question ne ferait pas l'objet d'observations et que son examen en serait reporté jusqu'à ce que les allégations de pratiques déloyales de travail contre l'employeur et les allégations de l'employeur contre l'agent négociateur aient été examinées. Ce qui préoccupe actuellement le Conseil, ce n'est pas la question de savoir si les chauffeurs dont les services sont fournis par les agences pourraient être des employés de Verspeeten, mais plutôt celle de savoir si Verspeeten assure la direction et le contrôle de ces employés dans le but d'affecter la totalité, ou presque, du travail auparavant exécuté par les employés de l'unité de négociation au terminal d'Oshawa/Whitby durant les diverses périodes pertinentes à des chauffeurs qui ne sont pas compris dans la portée de l'unité de négociation accréditée, contrevenant ainsi à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[42] A second aspect of the union's allegations relates to the Western Ontario situation. There, the allegations suggest that Verspeeten has controlled the work between locations and utilized more broker-drivers as part of the same general concerted strategy to defeat the bargaining unit. The employer did provide the Board with a considerable amount of evidence pointing to the advantages it derived by directing new work through its terminal at Woodstock and eventually constructing a new terminal at Ingersoll to service new clients, which will be discussed below. It does appear on the evidence that the location of the Ingersoll terminal makes the recruitment of drivers somewhat easier than the same level of recruitment would be at Tillsonburg. The location of the Ingersoll facility close to Highway 401 is obviously advantageous to the employer. This is particularly so because the major garbage hauling contract from Toronto to the United States is more easily serviced out of Ingersoll.

[42] Un second aspect des allégations du syndicat concerne la situation qui se présente dans l'ouest ontarien. On prétend que Verspeeten a exercé un contrôle sur le travail effectué dans les divers terminaux situés dans cette partie de la province et utilisé un plus grand nombre de chauffeurs-courtiers, dans le cadre de la même stratégie générale concertée visant à porter atteinte à l'unité de négociation. L'employeur a fourni au Conseil une somme considérable d'éléments de preuve confirmant les avantages qu'il retire en faisant effectuer les tâches liées aux nouveaux contrats au terminal de Woodstock et, par la suite, en faisant construire un nouveau terminal à Ingersoll pour servir les nouveaux clients. Nous reviendrons sur cette preuve un peu plus loin. L'examen de la preuve révèle que l'emplacement du terminal d'Ingersoll facilite un tant soit peu le recrutement de chauffeurs par rapport à celui de Tillsonburg. Le fait que le terminal d'Ingersoll soit situé à proximité de l'autoroute 401 est certainement avantageux pour l'employeur, d'autant plus que cela facilite l'exécution de l'important contrat de transport d'ordures de Toronto jusqu'aux États-Unis.

[43] To assess whether the employer's actions were part of a concerted strategy to defeat the certification of the bargaining agent, the Board found it necessary to carefully consider and assess the evidence, including the documentary evidence provided and the evidence of the eleven witnesses who provided oral testimony to the Board in the present proceedings.

[43] Afin de déterminer si les actions de l'employeur s'inscrivaient dans une stratégie concertée visant à faire obstacle à l'accréditation de l'agent négociateur, le Conseil a jugé nécessaire d'examiner et d'apprécier attentivement la preuve, y compris les documents fournis et le témoignage des 11 personnes qui ont comparu en l'espèce.

[44] Before going on to consider the oral testimony, it is useful to examine and to briefly comment on the

[44] Avant de prendre en considération les témoignages, il convient d'examiner le contrat conclu

contractual arrangements between Verspeeten and the four driver agencies, which now supply drivers to Verspeeten. Of these four agencies, three of them have essentially identical contracts originally concluded with Verspeeten in 1997 or 1998. The original contracts were put in evidence in the present proceedings and no evidence of variation was subsequently provided to the Board. These agencies are: Employment Centre Trucking Services Inc., carrying on business as Interim Personnel; Professional Personnel Ltd., carrying on business as Professional Personnel; and Excel Highway Support Service Inc., carrying on business as Excel Highway Support Service. A copy of the contract of the Employment Centre Trucking Services Inc./Interim Personnel, which is essentially the same as those of Professional and Excel, is included here for reference:

VERSPEETEN CARTAGE LTD.

1900 Boundary Road
Whitby, Ontario
L1N 8P8

(hereinafter "Verspeeten")

AND

THE EMPLOYMENT CENTRE TRUCKING SERVICES INC.

71 Albert Street
Oshawa, Ontario
L1H 4R1
O/A Interim Personnel

(hereinafter "ECTS")

March 24, 1997

WHEREAS ECTS is engaged in the business of supplying AZ/DZ Drivers for commercial, industrial, and other types of businesses; and **WHEREAS ECTS** has agreed to supply AZ Drivers to Verspeeten.

NOW THEREFORE, THIS AGREEMENT WITNESSETH that the parties hereto in consideration of the premises and the mutual covenants and agreements hereinafter contained have agreed and do hereby agree as follows:

1. SUPPLY OF PERSONNEL

- ECTS will, on Verspeeten's written or oral request, supply competent and experienced personnel to fulfill the requirements as laid down by Verspeeten and any necessary replacement while an ECTS employee is on vacation or is off work for health reasons.

entre Verspeeten et les quatre agences qui lui fournissent actuellement les services de chauffeurs et de formuler rapidement quelques observations. Trois des quatre agences ont essentiellement des contrats identiques, lesquels ont initialement été conclus avec Verspeeten en 1997 ou en 1998. Ces contrats ont été présentés en preuve en l'instance et aucune preuve de modification n'a été ultérieurement communiquée au Conseil. Les agences concernées sont Employment Centre Trucking Services Inc., exploitée sous la raison sociale Interim Personnel; Professional Personnel Ltd., exploitée sous la raison sociale Professional Personnel; et Excel Highway Support Service Inc., exploitée sous la raison sociale Excel Highway Support Service. Le contrat avec Employment Centre Trucking Services Inc./Interim Personnel, qui est identique à ceux conclus avec Professional et Excel, est reproduit ci-après:

VERSPEETEN CARTAGE LTD.

1900 Boundary Road
Whitby (Ontario)
L1N 8P8

(ci-après appelée «Verspeeten»)

ET

THE EMPLOYMENT CENTRE TRUCKING SERVICES INC.

71, rue Albert
Oshawa (Ontario)
L1H 4R1
exploitée sous la raison sociale Interim Personnel

(ci-après appelée «ECTS»)

Le 24 mars 1997

ATTENDU QUE ECTS exploite une entreprise ayant pour but de fournir les services de chauffeurs détenteurs de permis AZ/DZ à des entreprises commerciales, industrielles et autres; et **ATTENDU QUE ECTS** a convenu de fournir les services de chauffeurs détenteurs de permis AZ à Verspeeten.

EN CONSÉQUENCE, LE PRÉSENT CONTRAT ATTESTE que les parties aux présentes, en contrepartie des clauses liminaires et des engagements et ententes réciproques qui suivent, ont convenu et conviennent par les présentes de ce qui suit:

1. SERVICES DE PERSONNEL

- En réponse à une demande verbale ou écrite de Verspeeten, ECTS fournit les services de personnel compétent et chevronné pour satisfaire aux besoins énoncés par Verspeeten, ainsi que de tout travailleur nécessaire pour remplacer un employé de ECTS absent du travail pour cause de vacances ou raisons de santé.

- obtain driver abstracts for all drivers from the Ministry of Transportation;

- carry out all relevant insurance checks;

- maintain, including continuous updating of, all driver files, as required by the laws of the Province of Ontario, the Dominion of Canada, and the United States of America, and any other applicable jurisdiction;

- assume responsibility for compliance with the Workers' Compensation Act as it relates to the drivers, and to provide Verspeeten with a copy of any certificates or other documentary information related thereto;

- assume responsibility for the remuneration of drivers, and for any and all terms and conditions of employment, or engagement with drivers, including deducting and remitting source deductions;

- satisfy Verspeeten, including by means of testing where required, the drivers that are supplied are capable of performing the services safely;

- satisfy Verspeeten that ECTS provides comprehensive training for drivers, which includes continuous updates on new and amended legislation and practices affecting truck transportation and driver licensing. Notwithstanding the foregoing however, Verspeeten may engage in additional training in order to ensure compliance with statutory regulations and safety practices at it's own cost;

- ECTS is responsible for employing or engaging a sufficient number of qualified drivers, and for satisfying Verspeeten in that regard. ECTS's discretion is complete, except that Verspeeten reserves the right not to accept drivers engaged or employed by ECTS who are demonstrably incompetent, or who are otherwise unqualified; and to specifically request the supply of a particular driver in satisfaction of preferences expressed by Verspeeten's customers; it is specifically the responsibility of ECTS to supervise and perform disciplinary sanctions against drivers. Verspeeten agrees to cooperate by providing reports of any incidences that are outside the bounds of normal driving practices and/or appropriate behaviour.

- ECTS is responsible for satisfying any and all obligations it may have as employer of the drivers, including, but not limited to obligations relating to Unemployment Insurance, Canada Pension Plan, Workers' Compensation and under the *Canada Labour Code* any other labour and employment legislation that may apply.

2. METHOD OF PAYMENT - ADJUSTMENT AND AUDIT

- Verspeeten shall pay to ECTS sustained amounts calculated from those rates and/or charges as are more particularly set forth in Schedule "A" attached hereto and forming part of this agreement.

- obtient les dossiers de tous les chauffeurs auprès du ministère des Transports;

- effectue toutes les vérifications nécessaires pour les fins des assurances;

- tient à jour tous les dossiers des chauffeurs, conformément aux lois de la province de l'Ontario, du Dominion du Canada et des États-Unis d'Amérique, ainsi que de toute administration applicable;

- fait le nécessaire pour satisfaire aux exigences de la Workers' Compensation Act applicables aux chauffeurs et pour fournir à Verspeeten une copie de tout certificat ou document pertinent connexe;

- assume la responsabilité de la rémunération des chauffeurs et de l'application de toute condition d'emploi ou d'embauche, y compris le prélèvement et la remise des retenues à la source;

- établit à la satisfaction de Verspeeten, au moyen d'examens au besoin, que les chauffeurs dont les services sont fournis sont capables de s'acquitter de leurs tâches en toute sécurité;

- établit à la satisfaction de Verspeeten que ECTS dispense une formation complète aux chauffeurs, en les tenant notamment au courant des pratiques et lois, nouvelles et modifiées, ayant une incidence sur le transport routier et l'attribution des permis de chauffeur. Indépendamment de ce qui précède, Verspeeten peut dispenser une formation additionnelle, à ses frais, aux fins de l'application des dispositions réglementaires et des consignes de sécurité;

- il incombe à ECTS d'employer ou d'embaucher un nombre suffisant de chauffeur compétents, à la satisfaction de Verspeeten. ECTS dispose de toute la latitude nécessaire à cet égard, mais Verspeeten se réserve le droit de refuser les chauffeurs employés ou embauchés par ECTS qui se révèlent incompétents ou qui, par ailleurs, ne possèdent pas les compétences requises et de demander explicitement que les services d'un chauffeur particulier lui soient fournis en réponse aux préférences exprimées par ses clients; il incombe expressément à ECTS de superviser les chauffeurs et de prendre les mesures disciplinaires voulues, au besoin. Verspeeten convient d'apporter sa collaboration en faisant état par écrit de tous les incidents qui excèdent le cadre des pratiques habituelles de conduite (ou) d'un comportement acceptable.

- il incombe à ECTS de satisfaire à toutes les obligations qui lui incombent à titre d'employeur des chauffeurs, y compris, mais non exclusivement, celles qui sont liées à la Loi sur l'assurance-chômage, au Régime de pensions du Canada, à la Worker's Compensation Act ainsi qu'au *Code canadien du travail* et à toute autre législation du travail ou de l'emploi pertinente.

2. MODE DE PAIEMENT - RAJUSTEMENT ET VÉRIFICATION

- Verspeeten verse à ECTS des montants continus fondés sur les tarifs et(ou) frais indiqués expressément à l'annexe «A» ci-jointe, qui fait partie intégrante du présent contrat.

- Payment is due 7 days from receipt of invoice from ECTS.

3. CHANGE OF RATES

- Prices in Schedule "A" are subject to increases in governmental rates and/or increases in ECTS's personnel rates subject to approval by Verspeeten.

- The invoicing is weekly and each invoice will give details of time sheets that Verspeeten will have produced to ECTS.

- Invoices shall be paid upon receipt within 7 days.

4. TRAINING

- The cost of all training programs/seminars initiated by Verspeeten will be the responsibility of Verspeeten.

5. BOND

- The employees provided by ECTS shall each be covered by a $250,000 dishonesty bond.

6. COMPREHENSIVE LIABILITY INSURANCE

- ECTS will provide comprehensive liability insurance for one million dollars, and umbrella excess liability insurance of $5,000.000. to cover it's employees while operating under the terms of this agreement.

7. EMPLOYEES

- It is clearly understood and agreed that the employees supplied by ECTS are employees of ECTS, and are not and shall not be deemed, for any reason, to be employees of Verspeeten.

8. DETAILED SERVICES/CHARGES

- Schedule "A" and Schedule "B" attached hereto and forming part of this agreement details various rates and/or services.

9. DRUG & ALCOHOL TESTING

- The cost of any pre-employment Drug & Alcohol testing, in addition to administration/membership fees to CanStaff Compliance Services Ltd., will be the responsibility of and paid by Verspeeten.

10. NATURE OF RELATIONSHIP

- The relationship of ECTS to Verspeeten is that of an independent contractor.

- ECTS is not an employee or agent of Verspeeten.

- Drivers engaged or employed by ECTS are not employees or agents of Verspeeten.

- Les montants sont payables dans les sept jours suivant la réception de la facture d'ECTS.

3. MODIFICATION DES TARIFS

- Les prix indiqués à l'annexe «A» sont assujettis aux augmentations des tarifs gouvernementaux et(ou) des coûts de main-d'oeuvre de ECTS, sous réserve de l'approbation de Verspeeten.

- Les factures sont établies chaque semaine à partir des renseignements consignés dans les fiches de présence que Verspeeten fait parvenir à ECTS.

- Les factures sont payées dans les sept jours suivant leur réception.

4. FORMATION

- Le coût de tous les programmes ou cours de formation offerts par Verspeeten est à la charge de Verspeeten.

5. CAUTIONNEMENT

- Les employés dont les services sont fournis par ECTS sont couverts par une assurance de cautionnement de 250 000 $.

6. ASSURANCE DE RESPONSABILITÉ GLOBALE

- ECTS souscrit à une assurance de responsabilité globale d'un million de dollars et à une assurance responsabilité complémentaire de 5 000 000 $ pour la durée de l'exécution du présent contrat.

7. EMPLOYÉS

- Il est clairement entendu et convenu que les employés dont les services sont fournis par ECTS sont des employés de ECTS, et qu'ils ne sont ni ne doivent être, pour quelque raison que ce soit, considérés comme des employés de Verspeeten.

8. DÉTAIL DES SERVICES ET DES FRAIS

- L'annexe «A» et l'annexe «B» ci-jointes, qui font partie intégrante du présent contrat, fournissent le détail des divers tarifs et(ou) services.

9. TESTS DE DÉPISTAGE DE LA CONSOMMATION DE DROGUE ET D'ALCOOL

- Le coût de tout test de dépistage de la consommation de drogue et d'alcool exigé avant l'embauche, ainsi que les frais d'administration d'adhésion exigés par Can Staff Compliance Services Ltd. sont à la charge de Verspeeten.

10. NATURE DE LA RELATION

- ECTS agit à titre d'entrepreneur indépendant auprès de Verspeeten.

- ECTS n'est ni un employé ni un mandataire de Verspeeten.

- Les chauffeurs embauchés ou employés par ECTS ne sont ni des employés ni des mandataires de Verspeeten.

- Verspeeten and ECTS are not related nor are they partners of joint ventures.

- Nothing herein shall be construed so as to make any driver an employee or agent of Verspeeten, nor to impose liability on Verspeeten as an employer or principle of persons hired or engaged by ECTS; not to impose on Verspeeten any liability as partner, joint venturer, employer, principle or agent.

11. TERMS OF AGREEMENT

- This agreement shall take effect as of April 1, 1997, for two (2) years, and can be automatically renewed for an additional year. This agreement can be terminated upon giving ninety (90) days notice, by registered mail, upon ECTS's failure to comply with any clause as set forth in this agreement and/or should Verspeeten cease to contract for leased drivers in the area serviced by ECTS.

(s) Ron Verspeeten
Verspeeten Cartage Ltd.

(s) Jim Keenan
The Employment Centre Trucking Services Inc.

[45] The sole significant textual difference between the above contract and that signed with Professional and Excel is that Clause 7 respecting "Employees" contains an additional clause in the case of the Excel and Professional contracts, which reads:

> Professional Personnel / Excel Highway Support Service will not be responsible for seeing that all laws and regulations, either federal, provincial or local governing employer-employee relations are complied with.

[46] The dates of the contracts are, in the case of the Employment Centre/Interim, March 24, 1997; Professional, August 22, 1997; and Excel, April 15, 1998.

[47] The contract with Advantage is dated August 28, 1997, and is somewhat different. The Advantage contract expressly refers to the drivers supplied as employees of Advantage. Advantage undertakes in its contract with Verspeeten to obtain and manage records, reports, publications and other data necessary to comply with the applicable safety and other regulations of various highway transport boards in Canada and the United States, and other regulatory agencies. Advantage undertakes to pay the employees' wages and provide all benefits required by applicable provincial and federal

- Verspeeten et ECTS ne sont ni liées ni associées dans des entreprises communes.

- Rien dans le présent contrat ne doit être interprété de manière à ce qu'un chauffeur soit considéré comme un employé ou un mandataire de Verspeeten, ou à imposer quelque obligation à Verspeeten à titre d'employeur ou de mandant des personnes embauchées ou engagées par ECTS; ou à imposer à Verspeeten quelque obligation que ce soit à titre d'associé, coparticipant dans une entreprise commune, employeur, mandant ou mandataire.

11. MODALITÉS DU CONTRAT

- Le présent contrat entre en vigueur le 1er avril 1997, pour une période de deux (2) ans, et peut être renouvelé d'office pour une année supplémentaire. Le présent contrat peut être résilié après signification d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours, par courrier recommandé, pour défaut d'ECTS de se conformer à l'une ou l'autre de ses stipulations et(ou) de Verspeeten de faire appel aux chauffeurs visés par le contrat dans la région desservie par ECTS.

(s) Ron Verspeeten
Verspeeten Cartage Ltd.

(s) Jim Keenan
The Employment Centre Trucking Services Inc.

(traduction)

[45] La seule différence importante qui existe entre le contrat reproduit ci-dessus et celui conclu avec Professional et Excel se trouve à la clause 7 - «Employés» - qui renferme une stipulation supplémentaire, libellée comme suit:

> Professional Personnel / Excel Highway Support Service n'est pas assujettie à l'application des dispositions législatives et réglementaires, fédérales, provinciales ou locales, régissant les relations employeur-employé.

(traduction)

[46] Les contrats sont datés du 24 mars 1997 dans le cas d'Employment Centre/Interim, du 22 août 1997 dans le cas de Professional, et du 15 avril 1998, dans celui d'Excel.

[47] Le contrat conclu avec Advantage, daté du 28 août 1997, diffère quelque peu des autres. Il y est explicitement stipulé que les chauffeurs dont les services sont fournis sont des employés d'Advantage. L'agence s'engage, dans son contrat avec Verspeeten, à obtenir et gérer les dossiers, rapports, publications et autres données nécessaires pour satisfaire aux exigences des règlements sur la sécurité, notamment, des diverses commissions de transport routier canadiennes et américaines et des autres organismes de réglementation. Advantage s'engage à payer les salaires des employés

authorities, including those relating to government pension plans and unemployment insurance and workers' compensation, and to maintain all payroll records and reports and comply with applicable laws and regulations relative to employment. Advantage expressly undertakes to train employees with respect to compliance with safety and other regulations of applicable authorities.

[48] The Advantage/Verspeeten contract expressly provides that Verspeeten shall remain solely responsible for maintaining operational control over the transport operation including scheduling and dispatching. The contract between Verspeeten and Advantage carries a provision that expressly indicates that:

> Verspeeten's responsibility for control over the transport operation it conducts shall be confined to the minimum extent necessary to satisfy the requirements of applicable federal and provincial laws in Canada and state federal laws in the United States, and for no other purpose whatsoever. Advantage must terminate the assignment of any employee supplied by it to the customer Verspeeten upon notice in writing, giving any reason which in Verspeeten's opinion justifies the termination of the assignment of the employee.

[49] Unlike the situation in respect of the Interim, Professional and the Excel contracts, the Advantage contract does not contain express provisions purporting to define the nature of the relationship between Advantage and Verspeeten such as the provisions in clause 10 of those agreements, which expressly provide that the relevant employees are not employees of Verspeeten. It has long been a commonplace that while legal provisions of that sort may be given effect, it is also of importance to have regard to the actual relationship between the contracting parties and their relationship with the employees in question. See *Dynamex Canada Inc.* v. *Mamona* (2003), 228 D.L.R. (4th) 463 (F.C.A.). It should be noted generally at this point, that the Board found it difficult to reconcile the evidence of the various union witnesses with the impression of the relationship between Verspeeten and the agencies that would be derived from a reading of the relevant contracts.

II - Presentation of Evidence

[50] It is of importance, then, to consider the evidence of the various witnesses. It should be noted at the outset

et à les faire bénéficier des avantages prévus par les lois provinciales et fédérales applicables, y compris celles relatives aux régimes de pension, à l'assurance-chômage et à l'indemnisation des accidents de travail, ainsi qu'à tenir les feuilles et les rapports de paie et à se conformer aux lois et règlements applicables en matière d'emploi. L'agence s'engage expressément à dispenser la formation nécessaire aux fins de l'application des règlements en matière de sécurité, notamment, des autorités compétentes.

[48] Le contrat liant Advantage et Verspeeten prévoit expressément que Verspeeten conserve le contrôle exclusif sur les activités de transport, y compris l'établissement des horaires et la répartition du travail. On y trouve l'extrait suivant:

> La responsabilité de Verspeeten en ce qui concerne le contrôle de son entreprise de transport se limite exclusivement au minimum requis pour satisfaire aux exigences des lois fédérales et provinciales applicables au Canada ainsi qu'aux lois fédérales des États américains. Advantage s'engage à mettre fin au placement de tout employé fourni à Verspeeten sur réception d'un préavis écrit exposant les raisons pour lesquelles Verspeeten estime qu'il est nécessaire de mettre fin au placement de l'employé en cause.
>
> (traduction)

[49] Contrairement aux contrats avec Interim, Professional et Excel, celui avec Advantage ne contient pas de clause explicite prétendant définir la nature de la relation entre Advantage et Verspeeten, comme c'est le cas de la clause 10, qui stipule clairement que les employés concernés ne sont pas des employés de Verspeeten. Il est un fait établi depuis longtemps que, même si les stipulations légales de ce genre sont susceptibles d'application, il est également important de tenir compte de la relation réelle qui existe entre les parties contractantes ainsi qu'avec les employés en cause. À ce propos, voir l'arrêt *Dynamex Canada Inc.* v. *Mamona* (2003), 228 D.L.R. (4th) 463 (C.A.F.). Une observation générale s'impose ici; le Conseil a trouvé difficile de faire un rapprochement entre la preuve des divers témoins du syndicat et l'impression qui se dégagerait à la lecture des contrats pertinents de la relation qui existe entre Verspeeten et les agences.

II - Présentation de la preuve

[50] Il importe donc d'examiner la preuve des divers témoins. Précisons d'entrée de jeu que la preuve

that the presentation of evidence in respect of the Whitby and Tillsonburg sites was generally divided with the evidence relating to Whitby and to the use of agencies forming the first part of the proceedings followed by the evidence relating to the situation in Western Ontario at Tillsonburg and matters related to the Verspeeten's operations at that site. The exception was that Mr. Alan Verspeeten, who testified for the employer, spoke concerning all of the company's relevant operations.

Whitby Site

Mr. Bob Zak

[51] The first witness to testify was Mr. Bob Zak. As was noted previously, Mr. Zak's relationship with Verspeeten dated back to 1992, when Trax and Jet had supplied Verspeeten drivers. During that early period, Mr. Zak and his wife had been proprietors of Trax and Jet. Mr. Zak indicated that he had subsequently been approached by Verspeeten to initiate a special situation in respect of the drivers to be supplied to Verspeeten. He had, as a consequence, incorporated Exclusive, to supply drivers to Verspeeten at the Whitby site. The previous findings of the predecessor CLRB in respect of the supply of drivers by Exclusive have already been referred to above. Mr. Zak indicated that while Trax and Jet had supplied drivers to different companies, Exclusive provided drivers only to Verspeeten. The arrangement to have Exclusive supply a dedicated pool of drivers to Verspeeten was concluded in late 1992 or early 1993, and Exclusive supplied drivers under that arrangement from March 1994 to November 1996.

[52] Mr. Zak indicated that his relationship with Verspeeten ultimately had been terminated on November 11, 1996, when a letter was forwarded to Mr. Zak by Verspeeten indicating that Verspeeten was withdrawing from its contractual relationship with Exclusive on the basis of a bid process, which had been conducted through the summer and fall of 1996. Mr. Zak, in giving his evidence, suggested that in his view, the fall 1996 termination of the relationship had been due to the bid process and not to the loss of trust between Verspeeten and himself. He was asked about the Texas accident, which the employer alleges led to the withdrawal of the contract and provided the Board with some detail in that respect. It emerged that two drivers supplied by Mr. Zak, Mr. Craig Cuff and Mr. William Smith, died in Texas when the tractor and

relative aux terminaux de Whitby et de Tillsonburg a généralement été présentée en deux parties, la première ayant porté sur la situation au terminal de Whitby et l'utilisation de personnel d'agences et la seconde, sur la situation dans l'ouest ontarien au terminal de Tillsonburg et les questions relatives aux activités de Verspeeten à cet endroit. Le témoignage de M. Alan Verspeeten, pour le compte de l'employeur, a quant à lui porté sur l'ensemble des activités pertinentes de l'entreprise.

Terminal de Whitby

M. Bob Zak

[51] Le premier témoin a été M. Bob Zak. Comme il a été mentionné précédemment, la relation entre M. Zak et Verspeeten remonte à 1992, quand les agences Trax et Jet, qui appartenaient alors à M. Zak et à son épouse, fournissaient les services de chauffeurs à Verspeeten. M. Zak a indiqué que Verspeeten l'avait alors pressenti pour créer une situation spéciale relativement à la fourniture de services de chauffeurs à l'entreprise. C'est ainsi qu'il avait constitué Exclusive, pour y affecter des chauffeurs au terminal de Whitby. Les conclusions auxquelles l'ancien CCRT en est arrivé concernant la fourniture de services de chauffeurs par Exclusive ont été exposées un peu plus tôt. M. Zak a indiqué que, contrairement aux agences Trax et Jet, qui fournissaient des services de chauffeurs à différentes entreprises, Exclusive était le fournisseur exclusif de Verspeeten. L'entente visant à ce qu'Exclusive constitue un bassin de chauffeurs réservé a été conclue à la fin de 1992 ou au début de 1993, et Exclusive a fourni des chauffeurs en vertu de cette entente de mars 1994 à novembre 1996.

[52] M. Zak a indiqué que sa relation avec Verspeeten avait finalement pris fin le 11 novembre 1996, quand il avait reçu un avis de Verspeeten l'informant de la résiliation du contrat avec Exclusive à l'issue d'un appel d'offres qui s'était déroulé au cours de l'été et de l'automne 1996. M. Zak a affirmé, que, selon lui, la résiliation du contrat à l'automne de 1996 était attribuable à l'appel d'offres plutôt qu'à la rupture du lien de confiance entre lui et Verspeeten. Au sujet de l'accident survenu au Texas, qui, selon l'employeur, est à l'origine de la résiliation du contrat, M. Zak a raconté que les deux chauffeurs provenant de son agence, M. Craig Cuff et M. William Smith, avaient perdu la vie au Texas quand le camion gros porteur de 70 000 tonnes qu'ils conduisaient avait percuté l'arrière de la voiture de M^{me} Andrea Anderson, qui venait de

trailer they were driving, weighing some 70,000 pounds, collided with the rear of a car driven by Ms. Andrea Anderson, which was stopped at a red light in a Texas town. The two vehicles then collided with a gas service station pump and whether in the collision or in the resulting fire, the two drivers and Ms. Anderson, all lost their lives.

[53] Mr. Zak acknowledged that the autopsy conducted on the bodies of the two drivers had discovered traces of some restricted or controlled substance on the body of Mr. Craig Cuff. He also acknowledged that subsequent legal processes related to the accident discovered that Mr. Cuff had no heavy truck driving experience and did not have a valid truck driver's licence at the time.

[54] Mr. Zak was asked in the course of the present proceedings, if he had on occasions forged the ICC (Interstate Carriers Conference) medical required by the US authorities in respect of drivers whom he supplied and he agreed that he had done so on occasion. He also acknowledged that he had forged other documents. He acknowledged his responsibilities in respect of such driver documentation. His testimony and other documentation provided to the Board indicated that Verspeeten had been found by the United States courts not to be in complicity with Mr. Zak and only to have discovered what had transpired during legal proceedings following the Texas accident.

[55] In testifying, Mr. Zak argued nonetheless that he felt that Exclusive had been removed from the Verspeeten contract because of his testimony before the previous panel of the Board. He indicated a number of reasons for his belief. He noted that Exclusive had conducted business with Verspeeten for 21 months after the Texas accident and cited a promise made to him by the Verspeetens that as long as he had drivers at Exclusive, Verspeeten would use them. Mr. Zak argued that he had been aware during the 21-month period, that his Verspeeten work was dwindling and that the supply of agency drivers by Interim and Can Staff had simultaneously been increasing. He acknowledged that the number of drivers at Exclusive had dwindled significantly (from a high of 123 to 43) by the time the contract was eventually terminated on October 31, 1996. Mr. Zak also acknowledged that by that time, because of the evidence that had come out in the various legal processes related to the Texas accident indicating that he had not conducted the required verifications of driver qualifications and had falsified

s'immobiliser à un feu rouge quelque part au Texas. Les deux véhicules avaient ensuite percuté un distributeur d'essence dans une station-service. Sans que l'on sache si c'était dans la collision ou dans l'incendie qui en a résulté, les deux chauffeurs et M[me] Anderson avaient tous trois perdu la vie.

[53] M. Zak a admis qu'on avait relevé des traces d'une substance d'usage restreint ou contrôlé sur le corps de M. Craig Cuff lors de l'autopsie pratiquée sur les deux chauffeurs. Il a aussi admis que, durant les procédures judiciaires relatives à l'accident, il avait été établi que M. Cuff n'avait aucune expérience comme chauffeur de gros porteur et qu'il ne détenait pas de permis de chauffeur de camion valide à ce moment.

[54] Interrogé quant à savoir s'il lui était arrivé de contrefaire les documents médicaux exigés par la ICC (Interstate Carriers Conference) aux États-Unis relativement aux chauffeurs dont il fournissait les services, M. Zak a avoué qu'il l'avait fait à l'occasion. Il a aussi admis qu'il avait falsifié d'autres documents et il a reconnu ses torts en ce qui concernait ces documents. Son témoignage et les autres éléments de preuve fournis au Conseil ont révélé que les tribunaux américains en étaient arrivés à la conclusion que Verspeeten n'était pas de mèche avec M. Zak et que c'est seulement lors des procédures judiciaires relatives à l'accident survenu au Texas que l'entreprise avait pris connaissance des faits.

[55] M. Zak n'en a pas moins soutenu, durant son témoignage, que si Verspeeten avait résilié le contrat avec Exclusive c'était, selon lui, parce qu'il avait témoigné devant le précédent banc du Conseil. Il a ensuite expliqué les raisons pour lesquelles il entretenait cette certitude. En effet, a-t-il dit, Exclusive avait continué de fournir les services de chauffeurs à Verspeeten pendant 21 mois après l'accident du Texas et Verspeeten lui avait promis qu'elle allait continuer d'utiliser les services d'Exclusive aussi longtemps que l'agence serait capable de lui fournir les services de chauffeurs. M. Zak a soutenu que, durant cette période de 21 mois, il s'était bien rendu compte que Verspeeten faisait de moins en moins appel à ses services alors que, dans un même temps, Interim et Can Staff y affectaient de plus en plus de chauffeurs. Il a admis qu'Exclusive avait perdu un grand nombre de ses chauffeurs (de 123 à 43) quand le contrat a été résilié le 31 octobre 1996. Il a aussi admis qu'à cette date, vu que la preuve produite durant les diverses procédures judiciaires relatives à l'accident du Texas avait révélé qu'il avait

documents, including medical documents, the trust in him on the part of the Verspeetens was "as dead as a door nail."

[56] The Board, as noted above, was not at all persuaded that Mr. Zak's termination by Verspeeten in the circumstances, was, as alleged by the union, in any way related to his previous testimony before the Board.

[57] In respect to what happened to the Exclusive employees following the termination of the Verspeeten contract, Mr. Zak indicated that some of the employees had gone to other agencies supplying drivers to Verspeeten such as Advantage. He indicated that he knew this because Advantage had called him about references for relevant employees.

Mr. Harold Middleton

[58] The second witness called by the union was Mr. Harold Middleton, who now works for Ryder Logistics, but who formerly had worked as a truck driver at Minex, Trax, Exclusive and Interim. Minex, it was indicated, was a predecessor of Can Staff and Interim. Mr. Middleton's evidence was that while he was working with Verspeeten on assignment from the various agencies, Verspeeten had exercised a very high degree of control over the working conditions and circumstances of his employment. He indicated that the fundamental and day-to-day control over those employees driving at Verspeeten and their working conditions throughout his period of employment was exercised by Verspeeten dispatch and particularly by Mr. Dennis Verspeeten. He indicated to the Board that he had left Exclusive for Minex, a predecessor of Interim, when things began to "fall apart" at Exclusive. He indicated that in order to do this, he first discussed the matter with Dennis Verspeeten, who told him that there was no problem, he would get paid the same anyway. He indicated that this situation that Dennis Verspeeten exercised fundamental control had continued even after he had gone to Interim.

[59] Mr. Middleton indicated that the working conditions at Minex and at Interim following the transfer continued to be controlled by Verspeeten. He indicated that Verspeeten controlled the assigned work,

omis de vérifier, en dérogation de ses obligations, les titres et compétences des chauffeurs et falsifié des documents, y compris des attestations médicales, le lien de confiance qui existait entre Verspeeten et lui était rompu de façon irrémédiable.

[56] Comme il a déjà mentionné, le Conseil n'a nullement été convaincu du fait que la résiliation du contrat avec M. Zak, dans le contexte que l'on vient de décrire, était attribuable de quelque façon que ce soit, ainsi que le prétend le syndicat, à son précédent témoignage devant le Conseil.

[57] Concernant ce qu'il est advenu des chauffeurs d'Exclusive après la résiliation du contrat, M. Zak a indiqué qu'il savait qu'un certain nombre d'entre eux avaient été embauchés par d'autres agences fournissant des services de chauffeurs à Verspeeten, comme Advantage, parce qu'on l'avait appelé pour vérifier les références à leur sujet.

M. Harold Middleton

[58] Le second témoin appelé par le syndicat est M. Harold Middleton. Il travaille actuellement pour Ryder Logistics, mais il a déjà travaillé comme chauffeur de camion pour Minex, Trax, Exclusive et Interim. Minex, comme on l'a déjà mentionné, est le prédécesseur de Can Staff et d'Interim. M. Middleton a indiqué que, durant la période où il travaillait pour les agences qui fournissaient ses services à Verspeeten, ses conditions de travail et ses modalités d'emploi étaient assujetties au contrôle de Verspeeten. Il a précisé que le contrôle fondamental et quotidien des conditions de travail et des employés qui conduisaient des camions pour Verspeeten pendant la durée de sa période d'emploi était exercé par le répartiteur de Verspeeten, et plus particulièrement par M. Dennis Verspeeten. Il a indiqué qu'il avait quitté Exclusive et offert ses services à l'agence Minex, le prédécesseur d'Interim, quand la situation avait commencé à se détériorer chez Exclusive. Avant de partir, il avait eu un entretien avec Dennis Verspeeten, qui lui avait dit que cela ne posait pas de problèmes, car il allait continuer de toucher le même salaire. Il a indiqué que la situation qu'il avait décrite, où Dennis Verspeeten exerçait le contrôle fondamental, n'avait pas changé même après son embauche par Interim.

[59] M. Middleton a indiqué que ses conditions de travail à l'agence Minex et à l'agence Interim, après son départ d'Exclusive, avaient continué d'être assujetties au contrôle de Verspeeten. L'entreprise contrôlait

the hours, lanes driven and the working conditions of the truck drivers driving out of Whitby, and that the employees all drove Verspeeten trucks and trailers. He challenged the notion that he was an agency employee. He indicated that although he had an appraisal business at which he generally worked on the week-ends, problems had eventually arisen, which led to his departure from Verspeeten as a driver assigned by Interim. This occurred when he was asked to work overtime for a period during which he had commitments in respect of his appraisal business and refused to do so. He was told by Dennis Verspeeten to show up on the relevant Saturday or not to come back to Verspeeten. Mr. Middleton indicated that he was then discharged as both a Verspeeten driver and from Interim when he did not show up. Mr. Middleton did acknowledge that his wrongful dismissal claim relating to his dismissal by Verspeeten was settled by him with Interim. He indicated that based on who made decisions relating to his work, he had been of the view during the relevant period that he worked for Verspeeten, even when he was at Interim.

[60] Mr. Middleton advised the Board as well, that after the termination of the Exclusive/Verspeeten arrangement he had eventually made some money by referring Exclusive drivers who were looking for positions to other agencies. He indicated, as an example, that in fact he had recruited seven former Exclusive drivers for Interim.

[61] Finally, Mr. Middleton discussed his relationship with Mr. Zak and indicated that he had knowingly taken a false ICC medical card from Mr. Zak. He indicated that he knew that the card had been in fact produced by Mr. Zak, and not by any medical person.

Mr. Paul Morris

[62] Mr. Paul Morris also gave evidence. Mr. Morris had started at Trax on May 2, 1994, and after working there for a couple of weeks, went to Exclusive leaving Exclusive on April 12, 1996 and starting with Interim on that date. Like Mr. Middleton, he indicated that the basic working conditions for employees assigned by the agencies to Verspeeten were under the control of Verspeeten. He indicated that he had from time to time discussed the situation at Verspeeten with employees

l'attribution du travail, les heures de travail, les trajets et les conditions de travail des chauffeurs de camion travaillant au terminal de Whitby, et les employés conduisaient tous des camions et des remorques appartenant à Verspeeten. M. Middleton a contesté la prétention selon laquelle il était un employé d'agence. Il a indiqué que, même s'il exploitait une entreprise d'évaluation à laquelle il consacrait généralement ses fins de semaine, c'est à cause de certains problèmes qui s'étaient présentés qu'il avait cessé d'offrir ses services à Verspeeten comme chauffeur d'Interim. On lui avait demandé de faire des heures supplémentaires à un moment où il avait pris des engagements relativement à son entreprise d'évaluation et il avait donc refusé. Dennis Verspeeten lui avait alors dit que, de deux choses l'unes, ou bien il se présentait au travail le samedi en question ou bien il était remercié de ses services. M. Middleton a indiqué qu'il avait alors été licencié à la fois comme chauffeur pour Verspeeten et comme chauffeur d'Interim. Il a toutefois admis que sa plainte de congédiement injuste par Verspeeten avait été réglée directement avec Interim. Il a indiqué que, en raison du fait que Verspeeten prenait les décisions relativement à son travail, il avait considéré, durant la période pertinente, qu'il travaillait pour Verspeeten, même s'il était avec Interim.

[60] M. Middleton a aussi informé le Conseil qu'après la résiliation du contrat avec Exclusive, il avait réussi à se faire un peu d'argent en présentant des chauffeurs d'Exclusive qui étaient à la recherche d'un emploi à d'autres agences. Pour illustrer son propos, il a indiqué qu'il avait recruté sept anciens chauffeurs d'Exclusive pour Interim.

[61] En dernier lieu, M. Middleton a fourni des détails sur sa relation avec M. Zak, indiquant qu'il avait accepté en toute connaissance de cause une fausse carte médicale de l'ICC. Il savait que cette carte avait été créée de toutes pièces par M. Zak et ne provenait pas d'un médecin.

M. Paul Morris

[62] M. Paul Morris a aussi témoigné. D'abord embauché par l'agence Trax le 2 mai 1994, il avait quitté son poste quelques semaines plus tard et avait obtenu un emploi à l'agence Exclusive, qu'il a quittée le 12 avril 1996 pour occuper le jour même un poste chez Interim. À l'instar de M. Middleton, il a indiqué que les conditions normales de travail des employés placés par les agences étaient assujetties au contrôle de Verspeeten. Il a précisé qu'il avait eu des discussions

from all of the agencies that provide employees to Verspeeten and these conversations had revealed to him that all agency drivers did what they were told by Verspeeten and that the working conditions of all were, in consequence, essentially the same.

[63] He indicated that when discipline issues arose, he had been disciplined by either Dennis Verspeeten or by the Verspeeten dispatch. He gave the example of an occasion when he had hauled a locked wheel on a Verspeeten trailer and been disciplined by Mr. Dennis Verspeeten who imposed a two-day suspension. On another occasion, he indicated that he had, by inadvertence, broken the electrical cord connecting the trailer and the tractor. In his view, the matter had not really been an accident and a violation of safety standards, but an incident. He was advised that Mr. Dennis Verspeeten thought that the matter was an accident. Mr. Verspeeten subsequently met him and told him he would not loose his safety bonus over the issue. Mr. Morris indicated that he nevertheless did loose his safety bonus in the end.

[64] He indicated that his transfer from Exclusive to Interim only occurred after Dennis Verspeeten gave permission, that Mr. Verspeeten had indeed approved his transfer and that this had also been the case with certain other employees who wanted to follow him to Interim from Exclusive.

[65] He indicated that when he had been on workers' compensation benefits, he had been provided light duties, not by Interim, but by Dennis Verspeeten. On cross-examination, however, he acknowledged that he had also been assigned some incidental duties at Interim delivering envelopes for a short period.

[66] Mr. Morris indicated that while Interim had an employee named Mr. Allister Lowe, who was nominally responsible for the management of certain employee relations issues, in his experience, decisions of consequence were made by Dennis Verspeeten. He suggested that it was more efficacious to talk directly to Dennis Verspeeten rather than utilizing Mr. Lowe as an intermediary. Mr. Morris suggested that Interim was just a front and that "it would not have mattered what Interim wanted, if Verspeeten wanted it some way, that's the way it would be."

avec les chauffeurs d'autres agences travaillant pour Verspeeten, ce qui lui avait permis d'apprendre que tous les chauffeurs recevaient leurs instructions de Verspeeten et que, par conséquent, les conditions de travail étaient essentiellement les mêmes pour tous.

[63] M. Morris a indiqué que, en ce qui concerne les mesures disciplinaires, c'est soit Dennis Verspeeten, soit le répartiteur de Verspeeten, qui lui avait imposé les mesures disciplinaires. À titre d'exemple, il a raconté la fois où il avait conduit une remorque de Verspeeten dont l'une des roues était bloquée, ce qui lui avait valu une suspension de deux jours de la part de M. Dennis Verspeeten. Une autre fois, il avait endommagé, par inadvertance, le câble électrique reliant le tracteur à la remorque. À son point de vue, il s'agissait plus d'un incident que d'un accident ou d'une violation des normes de sécurité. Or, on l'avait informé que M. Dennis Verspeeten considérait cela comme un accident. Il avait eu une rencontre avec M. Verspeeten, qui lui avait dit qu'il n'avait pas à craindre pour sa prime de sécurité. M. Morris a indiqué qu'il avait néanmoins fini par perdre sa prime.

[64] M. Morris a indiqué qu'il avait quitté Exclusive pour aller travailler chez Interim seulement après avoir obtenu l'autorisation de Dennis Verspeeten, que celui-ci avait en fait approuvé le transfert ainsi que celui d'autres employés d'Exclusive qui voulaient eux aussi travailler pour Interim.

[65] M. Morris a précisé que, durant la période où il avait touché des indemnités pour accident du travail, ses tâches avaient été allégées, non pas par Interim, mais par Dennis Verspeeten. Or, en contre-interrogatoire, il a admis qu'Interim lui avait aussi attribué des tâches allégées comme livreur d'enveloppes pendant un court laps de temps.

[66] M. Morris a indiqué que, même si Interim avait un employé du nom de M. Allister Lowe, qui était symboliquement en charge de la gestion de certaines questions liées aux relations avec les employés, c'est Dennis Verspeeten qui, d'après lui, prenait les décisions importantes. Il était plus efficace de s'adresser directement à Dennis Verspeeten que d'utiliser M. Lowe comme intermédiaire. Aux dires de M. Morris, Interim était juste une façade et peu importe ce qu'Interim aurait pu demander, si Verspeeten voulait que les choses soient faites d'une certaine façon, c'est sa volonté qui l'emportait.

Ms. Catherine Black

[67] The Board also heard from Ms. Catherine Black, who had worked for Can Staff and Advantage on Verspeeten work out of Whitby. Ms. Black indicated that it was true that while she worked at Advantage, they had been the entity responsible for her application for work, checking her references, verifying her driver abstract, confirming that she had the required ICC US medical testing for alcohol and drugs, verifying her driver's licence and her relevant employment documentation. She confirmed that Advantage held drivers' meetings on occasion and conducted training sessions as well.

[68] She too, however, indicated that in her experience, the working conditions under which she worked during her sixty or seventy-hour work week were all managed and driven by Verspeeten. She indicated that she had been given her driver's road test by an employee of Verspeeten. She indicated that she would be in constant contact with the Verspeeten dispatch during her runs. She indicated that sometimes three to four months would pass when she would not deal with the Advantage manager responsible, Mr. Matt Saunders. She indicated that when she had been disciplined, she had been disciplined by Verspeeten or at the initiative of Verspeeten, although at one point she acknowledged, she had been told to shape up by Mr. Matt Saunders at Advantage.

[69] She indicated that on one occasion, she had had some discussion with Mr. Saunders about the safety bonus and had been told that the safety bonus was at Dennis Verspeeten's discretion. Ms. Black's testimony was challenged on the basis she had not been, from November 1996 to February 1999, a strong or reliable employee. It was clear from dispatch records, that she had often been late for work or failed to show and that she had frequently been unreliable. However, Ms. Black continued to be assigned to work at Verspeeten. She did acknowledge her record and agreed that she had been suspended on one occasion for 5 days by Verspeeten dispatch. She indicated that her employment ended when the head of dispatch at Verspeeten advised her that she was being taken off her regular run to Tonawanda in New York state and placed on the open board at Verspeeten. With that assignment, she could be assigned to go anywhere at any time as directed by the Verspeeten dispatch. She felt that that

M^me^ Catherine Black

[67] Le Conseil a également entendu le témoignage de M^me^ Catherine Black, une employée de Can Staff et d'Advantage qui avait travaillé pour Verspeeten au terminal de Whitby. Elle a confirmé que, durant la période où elle était employée par Advantage, c'est l'agence qui s'était chargée de traiter sa demande d'emploi, vérifier ses références et son dossier de conductrice, confirmer qu'elle avait subi les tests de dépistage de la consommation d'alcool et de drogue exigés par l'ICC américain, ainsi que de vérifier son permis de conduire et les documents exigés aux fins de l'emploi. Elle a aussi confirmé qu'Advantage tenait parfois des réunions avec les chauffeurs et leur offrait aussi de la formation.

[68] Par ailleurs, M^me^ Black a elle aussi indiqué que, d'après elle, les conditions de travail auxquelles elle était assujettie durant ses semaines de travail de soixante à soixante-dix heures étaient toutes contrôlées et établies par Verspeeten. Elle a précisé que c'est un employé de Verspeeten qui lui avait fait subir son examen de conduite. Elle était continuellement en communication avec le répartiteur de Verspeeten durant ses trajets. Elle pouvait n'avoir aucun contact avec le gestionnaire responsable d'Advantage, M. Matt Saunders, pendant trois ou quatre mois. Elle a indiqué que les mesures disciplinaires dont elle avait été l'objet lui avaient toujours été imposées par Verspeeten, ou à sa demande, mais elle a admis, à un certain moment, que M. Matt Saunders d'Advantage lui avait aussi dit de se reprendre en main.

[69] M^me^ Black a indiqué qu'elle avait eu une discussion avec M. Saunders au sujet de la prime de sécurité et qu'il lui avait dit qu'elle était versée selon le bon vouloir de Dennis Verspeeten. Le témoignage de M^me^ Black a par ailleurs été contesté, au motif que, de novembre 1996 à février 1999, elle n'avait pas été une employée solide ou fiable. En effet, les dossiers de répartition montraient clairement qu'elle avait souvent manqué d'assiduité (retards et absences du travail) et n'avait pas toujours été digne de confiance. Cela ne l'avait toutefois pas empêchée de continuer à conduire des camions pour Verspeeten. M^me^ Black a d'ailleurs admis les faits et confirmé qu'une suspension de cinq jours lui avait déjà été imposée par le répartiteur de Verspeeten. Elle a indiqué qu'elle avait cessé de travailler pour Verspeeten quand le répartiteur en chef de l'entreprise l'avait informée qu'on lui retirait son trajet habituel jusqu'à Tonawanda dans l'État de New York pour l'inscrire au tableau des offres de trajet de

assignment had been ordered by the Verspeetens. She then left the Verspeeten account and eventually went with Professional working for another trucking firm, Mackie. She indicated that she did not notice any difference between Professional and Advantage in the way they related to Verspeeten as the basic employer. While it was clear from the evidence presented to the Board that Ms. Black was a somewhat less reliable employee, it merits attention that her evidence was consistent with that of the other agency assigned drivers who testified.

Mr. Matt Saunders

[70] Mr. Matt Saunders, Safety and Compliance Manager of Advantage at Whitby, since the Fall 1997, also gave evidence. Mr. Saunders' evidence related primarily to the methods of operation utilized by Advantage in respect of employees assigned to the Verspeeten's account. He indicated that Advantage, as a personnel agency business recruited drivers for placing with clients, conducted their interviews, verified their driver qualifications, confirmed the required certifications and medical declarations and conducted all accounting for payroll but was not reimbursed for such services by clients. He indicated that Advantage looked after matters related to employee pay and benefits and employment including recruiting, training, testing and dealing with any accidents that might result. Mr. Saunders indicated that recruitment of drivers was difficult because there has been a driver shortage of some duration going back to 1997. It has been common, he indicated, that the agencies would experience significant driver turnover.

[71] Mr. Saunders suggested that the enterprise of ensuring compliance with laws, government, regulations and the like was a joint venture between Advantage and Verspeeten. He, at one point, acknowledged that most of the functions Verspeeten performs could be viewed as pre-employment, evaluative functions. He did add, however, that employees with personal problems and other related difficulties were dealt with by Advantage.

Verspeeten. Cela signifiait qu'on pouvait lui attribuer un trajet n'importe où, n'importe quand. Elle croyait que ce changement avait été décidé par les Verspeeten. Elle a donc abandonné son travail chez Verspeeten et offert ses services à l'agence Professional, qui l'a envoyée travailler pour Mackie, une autre entreprise de transport routier. Elle a indiqué qu'elle n'avait constaté aucune différence dans la manière dont Professional et Advantage traitaient avec Verspeeten qu'elle considérait comme le véritable employeur. Même s'il se dégage clairement de la preuve présentée au Conseil que M^me^ Black était une employée un tant soit peu moins digne de confiance que les autres, il faut quand même convenir que son témoignage concorde avec celui des autres chauffeurs d'agence qui ont témoigné.

M. Matt Saunders

[70] M. Matt Saunders, qui occupe le poste de gestionnaire de la sécurité et de la conformité à l'agence Advantage et travaille au terminal de Whitby depuis l'automne 1997, a aussi témoigné. Son témoignage a surtout porté sur les méthodes appliquées par Advantage relativement aux chauffeurs qui travaillent pour Verspeeten. Il a indiqué qu'Advantage, en sa qualité d'agence de placement, s'occupait de recruter les chauffeurs qu'elle plaçait ensuite chez les clients, de les recevoir en entrevue, de vérifier leurs titres et qualités, de confirmer qu'ils possédaient les accréditations et les attestations médicales requises et de tenir la feuille de paie, mais que ces services ne lui étaient pas remboursés par les clients. Advantage s'occupait des questions relatives à la paie, aux avantages sociaux et à l'emploi, notamment le recrutement, la formation, les examens et les rapports d'accident, au besoin. M. Saunders a indiqué qu'il était difficile de recruter des chauffeurs parce qu'il y avait une pénurie sur le marché depuis 1997. Il est de notoriété publique que le taux de roulement des chauffeurs d'agence est élevé.

[71] M. Saunders a affirmé que la responsabilité de l'application des lois, règlements et autres exigences du genre était partagée entre Advantage et Verspeeten. Il a admis, à un certain moment, que la plupart des fonctions prises en charge par Verspeeten pourraient être considérées comme des fonctions préalables à l'emploi ou d'évaluation. Il a toutefois ajouté que c'est Advantage qui s'occupait des employés qui éprouvaient des problèmes personnels et d'autres difficultés du même genre.

[72] Mr. Saunders suggested there had been a significant change in the agency/Verspeeten relationship after Advantage took over from Can Staff in September 1997. He indicated that prior to his arrival at Advantage, there had been no person in his position at Can Staff in the Safety and Compliance functions. He indicated that he would hope employees as a consequence of the changes, would now see Advantage as their employer, rather than Verspeeten since Advantage now performs a much broader range of employment functions.

[73] Mr. Saunders, who had been a driver for Can Staff at Verspeeten prior to commencing work for Advantage, was questioned about who was his employer when he worked at Can Staff. Mr. Saunders talked about his history with Verspeeten during this period before he went to Advantage as Safety and Compliance Manager. He indicated that before he joined Can Staff, he had been working for a Verspeeten broker. Mr. Saunders indicated that at that point, he knew of Can Staff and preferred Can Staff to the broker he worked with because Can Staff had direct deposit of cheques. He also knew that at Verspeeten he would get frequent and longer runs. He indicated that he wanted to continue work for Verspeeten and knew that if he went to Can Staff, he would be assigned there. He indicated that he had first discussed the possible transfer with Verspeeten and that he had spoken to Mr. Dennis Verspeeten, who had told him he had to go to an agency to be assigned to Verspeeten. He indicated that he then went to the Can Staff agency and had been assigned to Verspeeten. Mr. Saunders indicated to the Board that at the time when he had been assigned by Can Staff to Verspeeten, his view had been that Verspeeten was his employer.

[74] On redirect examination, Mr. Saunders was again questioned about the period during which he had suggested that Verspeeten had been his employer while he was assigned there by Can Staff. He indicated that he would suggest that the situation had now changed because during the last period prior to his changeover from Can Staff to Advantage, no person had worked in the position that he is in now, that of Manager of Safety and Compliance. He indicated that the testing of drivers was not then done as he now does it. He indicated that now, as a Manager of Safety and Compliance, he is much more interactive with the drivers assigned to

[72] M. Saunders a indiqué que la relation entre l'agence et Verspeeten avait beaucoup changé depuis qu'Advantage avait succédé à Can Staff en septembre 1997. Il a précisé qu'avant son arrivée chez Advantage, le poste de gestionnaire de la sécurité et de la conformité n'existait pas chez Can Staff. Il espérait qu'à la suite des changements, les employés allaient désormais considérer Advantage, non pas Verspeeten, comme leur véritable employeur puisque l'agence était maintenant responsable d'un bien plus grand nombre de fonctions relatives à l'emploi.

[73] On a demandé à M. Saunders, qui avait été placé comme chauffeur chez Verspeeten par Can Staff avant d'être embauché par Advantage, de dire qui était son employeur quand il était à l'agence Can Staff. M. Saunders a décrit ses états de service chez Verspeeten durant le période qui a précédé son embauche par Advantage comme gestionnaire de la sécurité et de la conformité. Il a indiqué qu'avant d'être embauché par Can Staff, il travaillait pour un courtier qui avait un contrat avec Verspeeten. Il a précisé qu'il était au courant à ce moment-là de l'existence de Can Staff et qu'il avait décidé de quitter le courtier avec lequel il travaillait et d'offrir ses services à Can Staff parce que l'agence déposait directement ses chèques de paie dans son compte. Il savait aussi que Verspeeten était susceptible de lui confier des trajets plus longs et plus nombreux. Il voulait continuer de conduire des camions pour Verspeeten et il savait qu'en se faisant embaucher par Can Staff, il obtiendrait ce qu'il voulait. Il avait d'abord discuté de son projet de transfert avec Verspeeten et il s'était entretenu avec M. Dennis Verspeeten, qui lui avait dit qu'il devait se faire embaucher par une agence pour travailler pour Verspeeten. Il avait alors proposé ses services à l'agence Can Staff, qui l'avait affecté chez Verspeeten. M. Saunders a indiqué au Conseil qu'à partir du moment où Can Staff l'avait affecté chez Verspeeten, il avait considéré que Verspeeten était son employeur.

[74] En ré-interrogatoire, M. Saunders a fourni à nouveau des précisions au sujet de la période durant laquelle il considérait que Verspeeten était devenu son employeur après y avoir été affecté par Can Staff. Il a indiqué qu'il serait porté à dire que ce n'était plus pareil maintenant parce que durant la période qui a précédé son transfert de Can Staff à Advantage, le poste de gestionnaire de la sécurité et de la conformité qu'il occupe actuellement n'existait pas. Les tests auxquels sont assujettis les chauffeurs n'étaient pas effectués à ce moment-là de la même manière qu'ils le sont aujourd'hui. À titre de gestionnaire de la sécurité et de

Verspeeten and that the employment relationship is more with Advantage than with Verspeeten.

[75] He said that with respect to concerns or problems that may arise in respect of employees working at Verspeeten, Mr. Dennis Verspeeten advises him and they then talk together about handling them. He indicated that the present practice has been that following such communication with Mr. Verspeeten, Mr. Verspeeten leaves him to handle such problems as arise.

[76] Mr. Saunders confirmed that under the new approach at Verspeeten, when a driver was placed there, the driver was there on assignment until he/she wanted out, or until the client did not want them. He indicated that Advantage billing to Verspeeten was essentially done on a cost plus basis based on mileage or hourly rates. The driver's pay is based on a driver's trip sheet, which the client Verspeeten requires from the drivers. The trip sheet data is subsequently sent on to Advantage to allow billing.

[77] Mr. Saunders confirmed that Ms. Catherine Black had actually been removed from Verspeeten at the request of Dennis Verspeeten.

Mr. Jim Keenan

[78] Mr. Jim Keenan, President of Spherion, which, it should be recalled, is the successor to Interim Personnel and the Employment Centre Trucking Services, also testified. As indicated previously, Spherion or Interim is a relatively large operation with offices situated across the province of Ontario and Canada, as well as with offices abroad.

[79] Mr. Keenan indicated that the way in which the successor companies, Minex, the Employment Centre, Interim and now Spherion had been compensated by Verspeeten was by a mark-up over the pay to the driver. Spherion charges Verspeeten an agreed upon dollar or percentage mark-up over the amount paid to employees. Like Advantage, Spherion conducts all of the personnel management functions relating to the drivers assigned by it to Verspeeten that one might anticipate. This includes: pay, benefits, and in the submission of Mr. Keenan, discipline. He indicated that Spherion provided benefits to employees, held Christmas parties,

la conformité, il a beaucoup plus de contacts avec les chauffeurs dont les services sont fournis à Verspeeten et la relation employeur-employé est maintenant davantage avec Advantage qu'avec Verspeeten.

[75] En ce qui concerne les problèmes qui peuvent se poser relativement aux employés dont les services sont fournis à Verspeeten, M. Saunders a indiqué que M. Dennis Verspeeten l'informait de la situation et qu'ils discutaient ensemble des mesures à prendre. La façon de faire actuelle, a-t-il dit, c'est que après l'avoir mis au courant du problème, M. Verspeeten le laisse prendre les mesures voulues.

[76] M. Saunders a confirmé que, en vertu de la nouvelle formule en vigueur, les chauffeurs qui sont affectés chez Verspeeten y demeurent jusqu'à ce qu'ils manifestent le désir de partir ou que le client n'en veuille plus. Les factures qu'Advantage adresse à Verspeeten sont essentiellement établies à prix coûtant majoré en fonction des barèmes de parcours ou des tarifs horaires. La rémunération des chauffeurs est fondée sur les données consignées sur la fiche de présence, que Verspeeten oblige les chauffeurs à remplir. Les données sont ensuite transmises à Advantage pour les fins de la facturation.

[77] M. Saunders a confirmé que c'est bel et bien à la demande de Dennis Verspeeten que l'affectation de M^{me} Catherine Black avait pris fin.

M. Jim Keenan

[78] M. Jim Keenan, président de Spherion, l'agence qui, rappelons-le, a succédé à Interim Personnel et Employment Centre Trucking Services, a aussi témoigné. Comme il a été indiqué précédemment, Spherion ou Interim est une entreprise relativement importante, qui a des bureaux en Ontario, au Canada et à l'étranger.

[79] M. Keenan a indiqué que la rétribution des services fournis par Minex, Employment Centre, Interim et aujourd'hui Spherion prenait la forme d'une majoration du salaire versé aux chauffeurs. Spherion facture à Verspeeten une marge convenue, en argent ou en pourcentage, en plus du salaire des employés. À l'instar d'Advantage, Spherion s'occupe de toutes les fonctions relatives à la gestion du personnel que l'on puisse imaginer, notamment la paie, les avantages et, selon M. Keenan, les mesures disciplinaires, pour ce qui touche les chauffeurs affectés chez Verspeeten. Aux dires de M. Keenan, l'agence offre aussi certains

driver meetings, supplied certain promotional items to drivers and undertook many other functions relating to the personnel management of those employees assigned to Verspeeten. Mr. Keenan asserted that the drivers supplied by Spherion were in fact employees of Spherion and not of Verspeeten, based on the provision of the above services and the role of Spherion in the discipline of the relevant employees.

[80] Mr. Keenan confirmed that both Mr. Dave Mandrell, a Verspeeten driver, and Mr. Middleton, as he had indicated above, had referred drivers from Exclusive over to the Spherion predecessors. He indicated that in his view, the relevant drivers came to Spherion and its predecessors because they were a surviving service to the Verspeeten account and continued to serve that account. A driver released from Exclusive, in his view, would generally proceed in turn to all the agency services and look for a job. Mr. Keenan indicated that Spherion or its predecessors, however, had tested and requalified all of the people who had come over from Exclusive.

[81] Mr. Keenan indicated on cross-examination that he was not familiar in depth with the intricacies of the Verspeeten and Interim interactions. He indicated, however, that he had a general knowledge. He did acknowledge that in respect of discipline both Verspeeten and Interim had a role because there were occasions when Spherion or Interim were not on site to advise of disruptive actions. Mr. Keenan was the last witness to provide testimony specifically directed at the use of agencies by Verspeeten at Whitby.

Tillsonburg Site

[82] The Board also heard evidence with respect to the developments at the Tillsonburg terminal. This evidence generally considered collective agreement negotiations between the parties, what had transpired in Western Ontario around the Tillsonburg work location and the introduction of the new terminals at Woodstock and Ingersoll.

[83] The Board first heard from Mr. Martin Taylor, Vice-President and Business Representative of Teamsters, Local 141, at Tillsonburg since 1997. As well, the Board heard from Mr. Gilles Levesque, who works as a driver for Verspeeten at Tillsonburg, Mr. Kenny Longlaid, also a driver at Tillsonburg within

avantages aux employés; elle organise une fête de Noël, tient des réunions avec les chauffeurs et leur fournit certains articles publicitaires. À son point de vue, les chauffeurs dont les services sont fournis par Spherion sont des employés de l'agence plutôt que de Verspeeten, compte tenu des services dont on vient de dresser la liste et du rôle que Spherion est appelée à jouer sur le plan des mesures disciplinaires

[80] M. Keenan a confirmé que M. Dave Mandrell, chauffeur chez Verspeeten, ainsi que M. Middleton, comme il l'a lui-même indiqué précédemment, avaient tous les deux présenté des chauffeurs d'Exclusive aux prédécesseurs de Spherion. Il a indiqué que, selon lui, la raison pour laquelle les chauffeurs concernés avaient sollicité un emploi chez Spherion et ses prédécesseurs, est qu'ils avaient toujours offert leurs services à Verspeeten et qu'ils voulaient continuer de servir ce client. Les chauffeurs licenciés par Exclusive, a-t-il dit, entreprenaient généralement de faire la tournée des diverses agences pour se trouver un emploi. M. Keenan a indiqué que Spherion ou ses prédécesseurs avaient cependant évalué tous les chauffeurs provenant de l'agence Exclusive et confirmé leurs titres et qualités.

[81] M. Keenan a indiqué, en contre-interrogatoire, qu'il n'avait pas une connaissance intime des particularités de la relation entre Verspeeten et Interim, mais qu'il en avait tout de même une idée générale. Il a par ailleurs admis que, en ce qui concerne les mesures disciplinaires, Verspeeten et Interim avaient chacune un rôle à jouer parce que Spherion ou Interim n'étaient pas toujours sur place pour prendre acte des écarts de conduite. M. Keenan est la dernière personne dont le témoignage portait expressément sur l'utilisation des services de chauffeurs d'agence au terminal de Whitby.

Terminal de Tillsonburg

[82] Le Conseil a aussi entendu des témoignages au sujet des changements survenus au terminal de Tillsonburg. Ces témoignages ont généralement porté sur les négociations collectives entre les parties, la situation particulière au terminal de Tillsonburg dans l'ouest ontarien et l'ouverture de nouveaux terminaux à Woodstock et à Ingersoll.

[83] Le Conseil a d'abord entendu M. Martin Taylor, vice-président et représentant de la section locale 141 des Teamsters à Tillsonburg depuis 1997. Le Conseil a aussi entendu M. Gilles Levesque, qui travaille comme chauffeur pour Verspeeten à Tillsonburg, M. Kenny Longlaid, lui aussi un chauffeur, membre de l'unité de

the bargaining unit and Mr. Danny Burtch, who had been the tireman at Tillsonburg for nine and a half years, but who was laid off by Verspeeten. Finally, the Board heard from Mr. Allen Verspeeten, who has been with Verspeeten for 26 years as its Operations Manager.

Mr. Martin Taylor

[84] It is useful first to consider the evidence of Mr. Martin Taylor. He indicated that there had been two successive collective agreements signed between Verspeeten and the Teamsters. The first collective agreement was applicable from 1994 to 1998. Mr. Taylor indicated that the negotiations for a second collective agreement started in the fall of 1998, at which time Verspeeten had its head office located at Tillsonburg and was operating out of Whitby, Tillsonburg and Woodstock. The office at Ingersoll was then under construction. It would open on or about June 30, 1999.

[85] Mr. Taylor indicated that in the negotiations of 1998 and 1999, the Teamsters proposed that the bargaining unit at Verspeeten should be increased to all of Canada. This reflected the union's emerging concern that the employer, in its view, was diverting work to non-unionized locations. The union was also concerned at that time because it was given no information by Verspeeten respecting the employer's Ingersoll undertaking. Mr. Taylor indicated that the union proposal to bring the Ingersoll terminal under the scope of the bargaining unit had been refused by the employer. Eventually, after a lockout by the employer on Christmas eve of 1998, a second four-year contract was signed in January 1999.

[86] Mr. Taylor indicated that during the period when he had served as Teamster's business representative, the number of drivers within the bargaining unit at Tillsonburg had diminished significantly while the number at Woodstock and Ingersoll had increased significantly and that the same was true for mechanics. He suggested that there had been at one point four mechanics at Tillsonburg, but that now only one remains. Mr. Taylor also spoke of the tireman, Mr. Danny Burtch. Mr. Taylor indicated that Mr. Burtch had been discharged and his work at Tillsonburg subsequently contracted out.

[87] Mr. Taylor also described the nature of the work at Tillsonburg. He indicated the larger part of the work at Tillsonburg has been the hauling of auto parts for

négociation à Tillsonburg, et M. Danny Burtch, qui a occupé pendant neuf ans et demi le poste de préposé aux pneus au terminal de Tillsonburg avant d'être licencié par Verspeeten. En dernier lieu, le Conseil a entendu le témoignage de M. Allen Verspeeten, gestionnaire des activités de Verspeeten depuis 26 ans.

M. Martin Taylor

[84] Il convient d'examiner en premier lieu le témoignage de M. Martin Taylor. Celui-ci a indiqué que Verspeeten et les Teamsters avaient signé deux conventions collectives successives. La première s'est appliquée de 1994 à 1998. M. Taylor a précisé que les négociations en vue du renouvellement de la convention collective avaient commencé à l'automne de 1998, quand Verspeeten avait son siège social à Tillsonburg et exploitait des terminaux à Whitby, Tillsonburg et Woodstock. Le bureau d'Ingersoll était alors en construction. Il a ouvert ses portes le 30 juin 1999 ou aux environs de cette date.

[85] M. Taylor a indiqué que, durant les négociations de 1998 et 1999, les Teamsters ont proposé de modifier la description de l'unité de négociation afin d'inclure tous les chauffeurs employés au Canada. Le syndicat avait commencé à s'inquiéter du fait que l'employeur semblait transférer le travail aux terminaux non syndiqués et qu'il le tenait dans l'ignorance de ses projets concernant le terminal d'Ingersoll. M. Taylor a indiqué que la proposition du syndicat d'inclure les employés du terminal d'Ingersoll dans l'unité de négociation avait été rejetée par l'employeur. Finalement, après que l'employeur eut décrété un lock-out la veille de Noël 1998, les parties ont signé un nouveau contrat de quatre ans en janvier 1999.

[86] M. Taylor a indiqué que, durant son mandat comme représentant des Teamsters, le nombre de chauffeurs syndiqués au terminal de Tillsonburg avait considérablement diminué alors que c'est le contraire qui s'était produit aux terminaux de Woodstock et d'Ingersoll. La même chose s'était produite dans le cas des mécaniciens. À un certain moment, il y avait quatre mécaniciens à Tillsonburg, mais il n'en reste maintenant plus qu'un. M. Taylor a aussi parlé du préposé aux pneus, M. Danny Burtch, indiquant qu'il avait été licencié et que son travail au terminal de Tillsonburg avait été attribué à un sous-traitant.

[87] M. Taylor a également fourni des précisions sur la nature du travail effectué au terminal de Tillsonburg, où l'on s'occupe surtout du transport de pièces

General Motors. He indicated that there was some hauling of tobacco out of Tillsonburg, perhaps 10% of the total, but that the bulk of the work at Tillsonburg other than some general trucking had been the movement of General Motors auto parts.

[88] Mr. Taylor indicated that the employees within the bargaining unit at Tillsonburg were concerned that while the employer opened new terminals nearby to the Tillsonburg location in Western Ontario, first at Woodstock and then at Ingersoll, there appeared to have been a *de facto* prohibition by Verspeeten against unionized employees moving from Tillsonburg to the new terminals and that in fact no unionized employee has done so.

Mr. Gilles Levesque

[89] Mr. Gilles Levesque, who is employed as a driver for Verspeeten at Tillsonburg, also testified. He noted that, in his view, a matter of significant concern was the increase he had noted in the number of brokers utilized out of Tillsonburg or the other Verspeeten locations during the period from 1997 to the present. Brokers fall outside of the bargaining unit description. He illustrated his suggestion that there had been a migration of drivers to broker, non-union status by naming a number of individuals who had bought trucks and begun to drive as non-union workers: Messrs. Tom Clark, Gerald Crocker, Larry Small, John Harder, Wayne Stooley, Andy Phillips, Eugene Kotel, Helmut Wolfe, Brian Mulligan, Denis Arbour and Rick Nelson. The changes from employee driver to non-union brokers occurred, he noted, whether the individuals in question were operating their trucks out of Tillsonburg itself, or out of one of the new terminals at Woodstock and Ingersoll. Mr. Levesque noted the pattern was that the number of members within the bargaining unit continued to drop and as the number of members in the unit decreased, they were replaced by agency drivers and brokers even though the company continued to grow. He noted that not only the number of employees, but also the amount of work done by employee drivers at Tillsonburg continued to decrease while the amount of work at Woodstock or Ingersoll continued to grow significantly.

[90] He indicated that in his view, a consideration of the type of work performed led to the conclusion that the work was being diverted from Tillsonburg to

d'automobile pour le compte de General Motors. On y exécute aussi des contrats de transport de tabac, qui représentent environ 10 % de la charge de travail totale, mais le gros du travail, si l'on fait abstraction de quelques contrats de transport routier général, c'est le transport de pièces d'automobile pour General Motors.

[88] M. Taylor a indiqué que les employés de l'unité de négociation travaillant au terminal de Tillsonburg s'inquiétaient du fait que l'employeur ouvrait de nouveaux terminaux dans l'ouest ontarien, non loin des installations de Tillsonburg, à Woodstock d'abord, puis à Ingersoll, mais semblait avoir interdit dans les faits que les employés syndiqués de Tillsonburg y soient transférés. Il a confirmé qu'aucun employé syndiqué n'avait effectivement été transféré.

M. Gilles Levesque

[89] M. Gilles Levesque, qui travaille comme chauffeur au terminal de Tillsonburg, a aussi témoigné. Il a indiqué que l'une des questions qui le préoccupait beaucoup était le fait qu'il avait constaté une augmentation du nombre de courtiers travaillant au terminal de Tillsonburg ou dans les autres terminaux exploités par Verspeeten depuis 1997. Les courtiers ne sont pas compris dans la définition de l'unité de négociation. M. Levesque a illustré sa prétention selon laquelle il y avait une mutation du statut de chauffeur syndiqué à celui de courtier non syndiqué en citant les noms de quelques personnes qui avaient fait l'acquisition de remorques et avaient commencé à offrir leurs services comme travailleurs non syndiqués, soit MM. Tom Clark, Gerald Crocker, Larry Small, John Harder, Wayne Stooley, Andy Phillips, Eugene Kotel, Helmut Wolfe, Brian Mulligan, Denis Arbour et Rick Nelson. Le changement s'est produit, a-t-il fait observer, tant au terminal de Tillsonburg qu'aux nouveaux terminaux de Woodstock et d'Ingersoll. M. Levesque a indiqué que la situation faisait en sorte que les membres de l'unité de négociation, dont le nombre diminuait constamment, étaient remplacés par des chauffeurs d'agence et des courtiers, même si l'entreprise continuait de prendre de l'expansion. Ce n'est pas seulement le nombre d'employés qui diminuait, mais aussi le volume de travail qui était effectué au terminal de Tillsonburg, alors qu'il y avait une augmentation fulgurante de la charge de travail aux terminaux de Woodstock ou d'Ingersoll.

[90] M. Levesque a indiqué que, selon lui, l'examen de la nature du travail exécuté permettait de conclure que le travail était transféré du terminal de Tillsonburg à

Ingersoll. Where the unionized workforce at Tillsonburg had largely hauled auto parts, Verspeeten now hauls a significant amount of auto parts out of Ingersoll on a non-union basis.

[91] Mr. Levesque acknowledged that the company's explanation of the situation indicated in part that it could not get enough drivers to drive out of the Tillsonburg terminal. He indicated that he had been unaware that Verspeeten was encountering difficulties in hiring in Tillsonburg.

Mr. Kenny Longlaid

[92] Mr. Kenny Longlaid, who was employed as a driver for Verspeeten at Tillsonburg, within the bargaining unit, also testified. Mr. Longlaid as well spoke concerning the increase in the number of broker-drivers. He also suggested that the employer had moved some of its tractors and trailers out of Tillsonburg to the other locations. He said the employees at Tillsonburg had noticed that the pattern was for the employer to buy new trucks for other locations and deploy its older, often not air conditioned, trucks into the Tillsonburg site.

[93] He indicated that wage rates had consistently been somewhat higher in Ingersoll than in Tillsonburg and also that employees there had better benefits. As an example, he cited the level of support provided by benefit plans for the purchase of eyeglasses, which he asserted was $200 in Ingersoll and only $60 in Tillsonburg.

[94] Mr. Longlaid also provided examples of work that he suggested had been formerly done out of the Tillsonburg location but that was now done at the company's Ingersoll location. He suggested that work formerly done for Johnson's Controls and Lear Seating, formerly done out of Tillsonburg was now done out of Ingersoll. He indicated that in his view, there had been a significant shift in the hauling of auto parts by Verspeeten from Tillsonburg to Ingersoll.

Mr. Danny Burtch

[95] Mr. Danny Burtch who, as was previously indicated, was tireman at Tillsonburg for Verspeeten for nine and a half years and within the bargaining unit

celui d'Ingersoll. Alors que le transport des pièces d'automobile avait surtout été la prérogative des chauffeurs syndiqués au terminal de Tillsonburg, on constatait qu'une bonne partie du travail était désormais effectuée au terminal d'Ingersoll par des chauffeurs non syndiqués.

[91] M. Levesque a admis que l'entreprise avait expliqué en partie la situation en disant qu'elle n'arrivait pas à trouver suffisamment de chauffeurs pour le terminal de Tillsonburg. Il a indiqué qu'il ne savait pas que Verspeeten avait de la difficulté à trouver du personnel à Tillsonburg.

M. Kenny Longlaid

[92] M. Kenny Longlaid, qui travaillait comme chauffeur pour Verspeeten au terminal de Tillsonburg et était membre de l'unité de négociation, a également témoigné. Son témoignage a lui aussi porté sur l'augmentation du nombre de chauffeurs-courtiers. Il a en outre affirmé qu'une partie des tracteurs et des remorques qui se trouvaient au terminal de Tillsonburg étaient désormais utilisés dans les autres terminaux. Il a déclaré que les employés du terminal de Tillsonburg avaient observé que l'employeur achetait de nouveaux camions pour les autres terminaux et envoyait le vieux matériel, bien souvent non climatisé, au terminal de Tillsonburg.

[93] M. Longlaid a indiqué que les salaires avaient toujours été un peu plus élevés à Ingersoll qu'à Tillsonburg et que les employés y bénéficiaient aussi de meilleurs avantages. Pour illustrer son propos, il a précisé que le montant payable pour l'achat de verres correcteurs était de 200 $ à Ingersoll et de 60 $ seulement à Tillsonburg.

[94] M. Longlaid a aussi donné quelques exemples de contrats qui, soutenait-il, étaient exécutés par les employés du terminal de Tillsonburg mais sont désormais attribués à des chauffeurs d'Ingersoll, notamment ceux de Johnson's Controls et de Lear Seating. Il était d'avis que Verspeeten avait fait en sorte de transférer la plus grande partie du travail lié au transport de pièces d'automobile au terminal d'Ingersoll.

M. Danny Burtch

[95] M. Danny Burtch, qui, comme on l'a déjà précisé, a occupé pendant neuf ans et demi le poste de préposé aux pneus au terminal de Tillsonburg comme employé

there, indicated that he was laid off by Verspeeten in July 1999. The work of Mr. Burtch had included lawn mowing and handy work, as well as the tire work at the Tillsonburg site. Mr. Burtch indicated that he believed that there was a tireman working out of Ingersoll and that he himself had been willing to go to Ingersoll, but that the opportunity had never been offered to him.

[96] Verspeeten, in challenging his evidence, provided a cost analysis of tire needs, which showed that it would have derived some savings from the replacement of Mr. Burtch by an outside contractor. The employer indicated that Mr. Burtch was not offered work in Ingersoll for performance reasons.

Mr. Allen Verspeeten

[97] The final witness testifying in respect of the matters in issue was Mr. Allen Verspeeten, Operations Manager at Verspeeten, who has worked with Verspeeten for some 26 years. He is responsible for labour relations there, including negotiations, grievance arbitration and related matters.

[98] He confirmed that the business of Verspeeten related to the hauling of automotive products, tobacco and latterly garbage as well as some general trucking. He confirmed that the company has historically used a mix of its own drivers, agency drivers and owner-operators or brokers, but suggested that the company has not provided an incentive to the drivers to become owner-operators or brokers.

[99] He indicated, as mentioned previously, that the Woodstock terminal in Western Ontario had been opened as a result of a successful bid by Verspeeten on a contract to haul garbage from the city of Toronto to the state of Michigan. He indicated that the terminal opened in Woodstock in 1998 to allow Verspeeten to serve the garbage contract. That terminal was moved to Ingersoll in June 1999 to allow the employer to own its own facility, and has operated from Ingersoll since then.

[100] Mr. Verspeeten indicated that Verspeeten had no intention of closing the Tillsonburg terminal which still, in his view, has business opportunities, but suggested that Ingersoll had better business opportunities. In addition, he indicated Ingersoll was a better location to

de Verspeeten et membre de l'unité de négociation, a indiqué qu'il avait été licencié en juillet 1999. Son travail consistait notamment à tondre le gazon, effectuer de menus travaux et voir à l'entretien des pneus au terminal de Tillsonburg. Il a indiqué qu'il croyait que quelqu'un était en charge de l'entretien des pneus au terminal d'Ingersoll. Il s'était dit intéressé à y travailler, mais il n'avait reçu aucune offre.

[96] Pour contester ce témoignage, Verspeeten a produit une analyse des besoins en pneus, qui montrait que l'entreprise avait réalisé des économies en remplaçant M. Burtch par un sous-traitant indépendant. L'employeur a indiqué que c'est à cause de son rendement que M. Burtch n'avait pas reçu d'offre pour travailler au terminal d'Ingersoll.

M. Allen Verspeeten

[97] La dernière personne à témoigner au sujet des questions en litige a été M. Allen Verspeeten, gestionnaire des activités de Verspeeten depuis 26 ans environ. C'est lui qui a la responsabilité des relations du travail, y compris des négociations, de l'arbitrage des griefs et des questions connexes.

[98] M. Verspeeten a confirmé que Verspeeten exploitait une entreprise de transport de pièces d'automobile, de tabac et, dernièrement, d'ordures, ainsi que de transport routier général. Il a aussi confirmé que, depuis le début, l'entreprise utilise aussi bien ses propres chauffeurs, que des chauffeurs d'agence et des propriétaires-exploitants ou courtiers, mais qu'elle n'a offert aucun encouragement aux chauffeurs pour qu'ils deviennent des propriétaires-exploitants ou courtiers.

[99] M. Verspeeten a indiqué, comme on l'a mentionné précédemment, que le terminal de Woodstock dans l'ouest ontarien avait été ouvert après que Verspeeten eut décroché un contrat de transport d'ordures de la Ville de Toronto à l'État du Michigan. Ce terminal a été ouvert en 1998 aux fins de l'exécution du contrat. Il a été remplacé par celui d'Ingersoll en juin 1999 parce que Verspeeten avait décidé de devenir propriétaire de ses installations et c'est à ce terminal que le travail lié à ce contrat est exécuté depuis.

[100] M. Verspeeten a indiqué que Verspeeten n'avait nullement l'intention de fermer le terminal de Tillsonburg, où il existe encore, selon lui, des occasions d'affaires, mais il a affirmé que les perspectives étaient meilleures au terminal d'Ingersoll. En outre, il est plus

which to attract drivers. Mr. Verspeeten indicated that driver shortages had been experienced in Tillsonburg as far back as 1994 as part of a long-term massive driver shortage. He indicated that the situation has been compounded by high turnover rates and suggested that Verspeeten, in an attempt to maintain its driver workforce had hired over 300 drivers in Tillsonburg alone between January 1995 and December 2001. He indicated that the company had strenuously advertised and strenuously recruited in order to maintain its driver workforce there.

[101] Mr. Verspeeten indicated that the terminal in Woodstock had been opened in response to the Toronto garbage contract. He indicated that to haul the garbage from Toronto to Michigan on the 401 Highway from a terminal in Tillsonburg would not be competitive because it would involve 40 miles extra run, that being the distance from Tillsonburg to the 401 Highway both ways. He indicated the company, therefore, had sought a terminal located as close as possible to the 401, first at Woodstock and then a permanent terminal at Ingersoll.

[102] Mr. Verspeeten was asked about the composition of the Ingersoll workforce. He indicated that there were now about 160 drivers at Ingersoll of whom 50 to 55 were hauling garbage. The rest are hauling primarily auto parts. Mr. Verspeeten indicated that this was in part because after the opening of the two terminals on the 401 at Woodstock and Ingersoll, Verspeeten discovered that it was somewhat more competitive on runs in the direction of Toronto and Detroit along the 401. Mr. Verspeeten did acknowledge that a minimal amount of work had been transferred from Tillsonburg to Ingersoll. He suggested that an equal amount of work had been transferred back to be serviced out of Tillsonburg. He suggested that the automotive hauling lanes, which had generally been served out of Tillsonburg, had stayed in Tillsonburg. He did acknowledge, however, that there were 92-100 trucks now moving out of Ingersoll hauling auto parts.

[103] Mr. Verspeeten was asked to explain how it came to be that at one time there had been 90 drivers or more hauling auto parts from Tillsonburg and now there were 92-100 drivers hauling auto parts from Ingersoll, which had formerly worked out of Tillsonburg. Mr. Verspeeten indicated that in his view, the work is

facile d'y attirer des chauffeurs. Il y a une pénurie de chauffeurs à Tillsonburg qui remonte à 1994; le phénomène s'inscrit dans le cadre d'une pénurie chronique qui dure depuis longtemps. Le taux élevé de roulement ne fait qu'empirer la situation. Afin de maintenir son effectif de chauffeurs, Verspeeten a embauché plus de 300 chauffeurs au seul terminal de Tillsonburg entre janvier 1995 et décembre 2001 à l'issue de campagnes acharnées de publicité et de recrutement.

[101] M. Verspeeten a indiqué que le terminal de Woodstock avait été ouvert après l'obtention du contrat de transport d'ordures de la Ville de Toronto. Il a indiqué que l'entreprise serait incapable de soutenir la concurrence en effectuant le transport des ordures de la Ville de Toronto jusqu'au Michigan par l'autoroute 401 à partir du terminal de Tillsonburg à cause des 40 milles supplémentaires que représente le trajet aller-retour entre Tillsonburg et l'autoroute 401. C'est pourquoi l'entreprise avait décidé de trouver un terminal situé le plus près possible de l'autoroute 401 et avait arrêté son choix sur celui de Woodstock avant de faire l'acquisition d'installations permanentes à Ingersoll.

[102] M. Verspeeten a été interrogé sur la composition de l'effectif au terminal d'Ingersoll. Il a indiqué qu'on y dénombrait actuellement quelque 160 chauffeurs, dont de 50 à 55 sont affectés au transport des ordures. Les autres effectuent essentiellement le transport de pièces d'automobile. Cela tient en partie au fait que, après l'ouverture des deux terminaux de Woodstock et d'Ingersoll en bordure de l'autoroute 401, Verspeeten a constaté qu'elle était mieux en mesure de soutenir la concurrence en utilisant l'autoroute 401 pour les trajets en direction de Toronto et de Détroit. M. Verspeeten a par ailleurs admis qu'une petite quantité de travail avait été transférée de Tillsonburg à Ingersoll. Il a affirmé qu'une même quantité de travail avait aussi été transférée de nouveau à Tillsonburg. Les contrats de transport de pièces d'automobile qui étaient généralement exécutés au terminal de Tillsonburg, y sont demeurés. Il a toutefois admis que 92 à 100 camions transportaient désormais des pièces d'automobile à partir d'Ingersoll.

[103] M. Verspeeten a été appelé à expliquer comment il se faisait qu'à un certain moment, il y avait un minimum de 90 chauffeurs affectés au transport de pièces d'automobile à Tillsonburg et qu'aujourd'hui, de 92 à 100 de ces chauffeurs faisaient le même travail au terminal d'Ingersoll. M. Verspeeten a indiqué que,

not the same work. There is turnover in customers, over ten years, he indicated, "You will have different customers and all will haul something else."

Documentary Evidence

[104] It should be noted here, that the documentary evidence provided was generally supportive of certain of the Verspeeten contentions. While a few lines were directly transferred from Tillsonburg to Woodstock or Ingersoll, the work directly transferred did not amount to a significant proportion of the overall volume of work. Considerable documentary evidence was presented to the Board in respect of Verspeeten's contentions that there had been a significant driver shortage and that strenuous efforts have been made to attract drivers to Tillsonburg. The evidence clearly shows that this has been the case. An examination of maps and data provided to the Board makes it manifest that both Woodstock and Ingersoll allow significant cost advantages over Tillsonburg in respect of both the garbage hauling business and certain of the auto hauling work. It also appeared on the basis of documentation presented, and the bargaining agent acknowledged, that the union had tried and failed to organize the other Western Ontario locations.

III - Position of the Parties

Summary

[105] There are two dramatically different views of the evidence above-cited. In the union's contention, the pattern of activity by Verspeeten indicates the presence of anti-union animus designed and directed at defeating the efforts of the certified bargaining agent to represent employees within the bargaining unit. The employer, it has been suggested, has transferred work out of the scope of the bargaining unit wherever possible in order to weaken the union's bargaining position and to undermine the representation of members of the bargaining unit by the bargaining agent. The employer responds that the operating environment has led it to the changes and measures undertaken and these have been for business reasons. It suggests that the union originally sought to represent only the direct employees knowing that the company intended to use agencies and brokers and has since sought to improperly expand the scope of the bargaining unit through negotiations and Board processes. Verspeeten suggests that there is no

selon lui, il ne s'agissait pas des mêmes contrats. La clientèle s'est renouvelée sur une période de dix ans, a-t-il précisé. Qui dit nouvelle clientèle dit aussi nouveaux contrats de transport de marchandises.

Preuve documentaire

[104] Précisons ici que, dans l'ensemble, la preuve documentaire fournie étaye en partie les prétentions de Verspeeten. Le travail lié à certains contrats a certes été transféré directement du terminal de Tillsonburg à ceux de Woodstock ou d'Ingersoll, mais il ne représentait pas un pourcentage important du volume global de travail. Un nombre considérable de preuves documentaires a été présenté au Conseil relativement à la grave pénurie de chauffeurs alléguée par Verspeeten et aux efforts acharnés de l'entreprise pour attirer des chauffeurs à Tillsonburg. La preuve confirme clairement les prétentions de l'employeur. L'examen des cartes et des données fournies montre de manière irréfutable que les terminaux de Woodstock et d'Ingersoll permettent de réaliser des économies importantes par rapport aux installations de Tillsonburg pour ce qui touche le transport des ordures et une partie du transport de pièces d'automobile. Il a également été démontré que le syndicat avait essayé en vain de syndicaliser les chauffeurs des autres terminaux situés dans l'ouest ontarien, ce que l'agent négociateur a confirmé.

III - Position des parties

Résumé

[105] La preuve présentée précédemment est interprétée très différemment par les deux parties. Selon le syndicat, les actions de Verspeeten indiquent la présence d'un sentiment antisyndical ayant pour but de faire échec aux efforts de l'agent négociateur accrédité de représenter les employés de l'unité de négociation. L'employeur, est-il allégué, fait tout en son pouvoir pour transférer le travail effectué par des membres compris dans l'unité de négociation afin d'affaiblir la position de négociation du syndicat et de porter atteinte à la représentation des membres de l'unité de négociation. L'employeur réplique que c'est le cadre d'exploitation qui a rendu les mesures et les changements nécessaires et que ceux-ci s'imposaient pour des motifs d'ordre commercial. Il affirme que l'unité de négociation dont le syndicat a initialement sollicité l'accréditation était composée uniquement des employés qui travaillaient pour Verspeeten alors qu'il savait que l'entreprise avait l'intention de faire appel à

support for the union at locations other than Tillsonburg nor among the broker/owner-operator groups. If the Teamsters wish to represent other groups, the employer contends, they should proceed to organize them.

[106] It was argued by the bargaining agent that even if as alleged, the employer does not possess the necessary anti-union animus and has not deliberately undertaken a campaign against the union, that it is sufficient in circumstances where a violation of section 94(1)(a) of the *Code* is alleged that it be proven that the employer's actions have had the effect in fact of undermining the bargaining agent. It is strongly contended, however, that there is anti-union animus in these circumstances.

Position of Verspeeten

[107] In response, the employer, Verspeeten, agrees that the key issue, which pervades all of the matters before the Board, is whether there is any anti-union animus involved in what the employer contends are simple and *bona fide* business practices. It is suggested by the employer that each of its actions are explainable by reference to business practices and actions that responded to the business pressures upon it. With respect to its use of agencies, the employer indicates that it had been the employer's express intention to service the Verspeeten Oshawa/Whitby account using agencies from the time of the initial certification application back in 1993. Subsequently, the employer, while acknowledging the Exclusive situation, contends that it has moved to service its General Motors' accounts out of Oshawa/Whitby utilizing genuine agencies. Exclusive, being in the past, the agencies now retained by the employer it is argued, are genuine arms-length agencies, which have supplied their own employees to service Verspeeten's General Motors business in Eastern Ontario. The submissions of the affected agencies generally support the employer's contentions. The agencies maintain that they are the true employers of the relevant employees, and that the situation has significantly changed since the Exclusive period.

des agences et des courtiers et il se sert depuis du processus de négociation et des procédures du Conseil pour faire élargir de façon inopportune la portée de l'unité de négociation. Verspeeten affirme que le syndicat n'a ni l'appui des chauffeurs des divers terminaux, hormis ceux de Tillsonburg, ni celui des courtiers ou propriétaires-exploitants. Si l'agent négociateur veut représenter d'autres groupes, soutient l'employeur, il n'a qu'à faire le nécessaire pour les syndiquer.

[106] L'agent négociateur soutient pour sa part que, même si l'employeur n'est pas animé par un sentiment antisyndical, ainsi qu'il est allégué, et qu'il n'a pas entrepris sciemment une campagne contre le syndicat, il suffit, dans les cas où une violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* est alléguée, de prouver que les actions de l'employeur ont eu pour conséquence, en fait, de porter atteinte à la représentation des employés par l'agent négociateur. Celui-ci affirme toutefois avec véhémence qu'il y a présence d'un sentiment antisyndical en l'espèce.

Position de Verspeeten

[107] L'employeur, Verspeeten, réplique que la question primordiale, celle sur laquelle repose l'issue de l'affaire dont le Conseil est saisi, est de savoir si les actions, qui soutient-il, ne sont autres que des pratiques commerciales légitimes, font appel à un sentiment antisyndical. Il affirme que chacune de ses actions s'explique par le recours à des pratiques et mesures commerciales ayant pour but d'atténuer les pressions commerciales auxquelles il faisait face. En ce qui concerne l'utilisation de chauffeurs d'agence, il indique qu'il avait expressément prévu faire appel à des agences au terminal d'Oshawa/Whitby et cela depuis 1993, quand le syndicat a présenté sa demande initiale d'accréditation. Tout en admettant les faits concernant Exclusive, l'employeur affirme qu'il a ultérieurement pris la décision d'attribuer l'exécution du contrat de General Motors au terminal d'Oshawa/Whitby à des véritables agences. Exclusive étant chose du passé, les agences auxquelles il fait désormais appel, affirme-t-il, sont de véritables agences indépendantes, qui fournissent leurs propres employés pour effectuer le travail lié au contrat de General Motors dans l'est ontarien. Il se trouve que les observations des agences concernées étayent généralement les allégations de l'employeur. Les agences soutiennent qu'elles sont les véritables employeurs des employés en cause et que la situation a beaucoup changé depuis l'époque d'Exclusive.

[108] With respect to the situation in Western Ontario, the employer suggests that for business reasons, most notably the requirement of servicing the garbage contract, Verspeeten opened successive new terminals at Woodstock in January 1998 and subsequently at Ingersoll in June 1999. It is easier to hire drivers for the Ingersoll terminal, more difficult to hire drivers for Tillsonburg. It is somewhat less expensive to operate close to the 401 Highway for much of the auto hauling work and significantly cheaper in respect of the garbage hauling contract. The establishment of the new terminals and the use of agency drivers, therefore, were not driven by anti-union animus, but were for purely business reasons.

[108] En ce qui concerne la situation dans l'ouest ontarien, l'employeur affirme que c'est pour des raisons commerciales, particulièrement l'exécution du contrat de transport d'ordures, que Verspeeten a ouvert successivement deux terminaux, l'un à Woodstock en janvier 1998 et l'autre à Ingersoll en juin 1999. Il est plus facile d'embaucher des chauffeurs pour le terminal d'Ingersoll et plus difficile d'en trouver pour celui de Tillsonburg. Il en coûte moins cher d'exploiter des terminaux près de l'autoroute 401 pour le gros du transport des pièces d'automobile et les économies réalisées sont plus substantielles dans le cas du transport des ordures. Le fait d'ouvrir de nouveaux terminaux et de faire appel à des chauffeurs d'agence n'était donc pas dicté par un sentiment antisyndical, mais plutôt par des considérations d'ordre purement commercial.

[109] The employer acknowledges that as the business at Woodstock and then Ingersoll expanded, more broker-drivers working out of those locations have been used. There were some cost advantages to operations in Woodstock and Ingersoll and it simply has not made business sense to service certain of the employer's business at the less economical Tillsonburg location where there is rapid employee turnover anyway. With respect to the tireman and mechanic at Tillsonburg, Verspeeten suggests that the tireman was easily replaced by a less expensive contract and a portion of the mechanic work has now been located at Ingersoll merely in response to the need to service the growing business there.

[109] L'employeur admet que, plus le travail augmentait à Woodstock et ensuite à Ingersoll, plus on faisait appel aux services de chauffeurs-courtiers. Il y avait certains avantages en termes de coûts à exploiter des terminaux à Woodstock et Ingersoll et rien ne justifiait, sur le plan commercial, qu'on continue d'exécuter certains contrats au terminal moins rentable de Tillsonburg, où le taux de roulement du personnel est de toute façon très élevé. En ce qui concerne le préposé aux pneus et le mécanicien employés au terminal de Tillsonburg, Verspeeten indique que le travail du premier a été facilement attribué à un sous-traitant, à moindre coût, et qu'une partie du travail du second a été transférée au terminal d'Ingersoll, dans le simple but de répondre aux besoins de l'entreprise en expansion à cet endroit.

[110] With respect to the level of control still exercised by Verspeeten over the work of the relevant employees, it is suggested by the employer that Verspeeten retains only the level of control required to allow it to comply with the applicable statutory rules and regulations respecting the movement of freight. It is pointed out that General Motors, the principal Verspeeten automobile transportation customer, also controls the services it utilizes to a significant degree. The obligations under the relevant transportation laws and regulations lie with the company with the operating authority and Verspeeten exercises only such degree of control over the relevant employees as is necessary to comply with the applicable rules and regulations.

[110] En ce qui concerne le niveau de contrôle exercé par Verspeeten sur le travail accompli par les employés en cause, l'employeur affirme qu'il se limite au contrôle requis pour lui permettre de se conformer aux lois, règles et règlements législatifs applicables concernant le transport de marchandises. Il attire l'attention sur le fait que General Motors, son principal client pour ce qui touche le transport de pièces d'automobile, exerce aussi un contrôle sur les services utilisés, dans une large mesure. Les obligations qui résultent des lois et règlements régissant le transport appartiennent à l'entreprise qui détient le permis d'exploitation et Verspeeten exerce uniquement le niveau de contrôle nécessaire sur les employés concernés pour se conformer aux règles et règlements applicables.

[111] The decision of the employer to use agency drivers at Oshawa at the time of the application for

[111] Il est allégué que la décision de l'employeur d'utiliser des chauffeurs d'agence à Oshawa et sa

certification in August 1993 and its communication to the union is alleged to have occurred shortly before the union applied for certification. The employer had indicated to the union that it did not intend to operate Oshawa with its own employee workforce, but rather in accordance with a business plan, which indicated that Verspeeten intended to operate the terminal using only agency drivers. This it has done since that time.

[112] Counsel for the employer indicates that the nine relevant direct employees in the east were subsequently hired by the two agencies then doing the work and were not included in the bargaining unit because, pursuant to the known business plan, the certification at that time did not include the agency drivers. Counsel stressed that as of October 1993, the union had expressly acknowledged through a letter from its general counsel, that the driver agencies were separate companies providing personnel to a variety of employers including the employer and recognized that there were no employees at the Oshawa location at that time.

[113] With respect to the Tillsonburg location, the employer contends that the drop in the number of employees from the initial 126 at the time of the application for certification was solely due to business conditions, including the economic disadvantage of that terminal given its distance from the 401 Highway and the difficulty of attracting employees to Tillsonburg, the rapid turnover there and the advantages of operating out of other locations. It indicates that the decline in the number of employees at Tillsonburg started immediately after the certification, before Woodstock or Ingersoll were opened, and should not, therefore, be seen as resulting from the opening of the new terminals.

[114] Counsel suggests that the scope of the bargaining unit is essentially an issue for negotiation or organization. The union must either negotiate to include the additional sites within the scope of the bargaining unit or proceed to organize the employees at the relevant sites.

[115] The employer's argument also suggests that the union has sat on its bargaining rights and should not be allowed to assert them now. It is suggested that since

communication au syndicat précèdent de peu le dépôt de la demande d'accréditation en août 1993. L'employeur avait alors indiqué au syndicat qu'il n'avait pas l'intention d'exploiter le terminal d'Oshawa avec ses propres employés, mais plutôt, conformément à un plan d'affaires, de faire appel uniquement à des chauffeurs d'agence, ce qu'il a fait depuis.

[112] Le procureur de l'employeur indique que les neuf employés qui travaillent chez Verspeeten dans l'est ontarien ont ultérieurement été embauchés par les deux agences qui effectuaient le travail à ce moment-là et qu'ils n'étaient pas inclus dans l'unité de négociation parce que, en vertu du plan d'affaires en vigueur, l'ordonnance d'accréditation n'englobait pas les chauffeurs d'agence dans ce temps-là. Le procureur insiste sur le fait que, en octobre 1993, le syndicat a expressément admis dans une lettre rédigée par son avocat général, que les agences de placement étaient des entreprises distinctes fournissant du personnel à divers employeurs, y compris Verspeeten, et qu'il n'y avait aucun employé au terminal d'Oshawa à ce moment-là.

[113] En ce qui concerne les installations de Tillsonburg, l'employeur soutient que la diminution de l'effectif, qui comptait 126 employés au moment du dépôt de la demande d'accréditation, est uniquement attribuable à des problèmes d'ordre commercial, dont les coûts liés à l'utilisation de ce terminal situé à bonne distance de l'autoroute 401 et la difficulté d'y attirer des employés, le taux de roulement élevé et les avantages d'exploiter les autres terminaux. Il indique que l'effectif du terminal de Tillsonburg a commencé à diminuer immédiatement après l'accréditation de l'unité de négociation, avant l'ouverture des terminaux de Woodstock ou d'Ingersoll, et qu'il faudrait dès lors se garder d'établir un lien avec l'ouverture des nouveaux terminaux.

[114] Le procureur soutient que l'élargissement de la portée de l'unité de négociation est essentiellement une question de négociation ou de recrutement syndical. De deux choses l'une, ou bien le syndicat négocie avec l'employeur pour inclure les employés des nouveaux terminaux dans la description de l'unité de négociation, ou il entreprend de syndiquer les chauffeurs travaillant à ces deux endroits.

[115] L'employeur affirme aussi que le syndicat ne s'est pas prévalu de ses droits de négociation et qu'il ne devrait pas être autorisé à s'en prévaloir maintenant. Vu

the union originally approved the use of agencies in the Oshawa location in the manner contemplated by the employer's business plan, and subsequently during the Board's first hearing from February 1996 to October 1996, which led to *Verspeeten Cartage Ltd. et al. (LD 12)*, *supra*, it should not be allowed to object now. It is suggested that the union had not initially alleged that the use of agencies at Oshawa/Whitby undermined the bargaining unit, and should not be allowed to do so now. The employer suggests that as early as January 1996, the bargaining unit at Tillsonburg had already declined to 81 and that the problems now complained of should have been apparent to the bargaining agent at that point. The employer suggests that the union's position in the 1998-1999 negotiations should be viewed in the same light. At that time, the union sought to extend its negotiating rights to all of Ontario and to extend the scope of the bargaining unit to the full province including bargaining rights to Woodstock and Ingersoll. However, the employer submits that the four-year contract the union was willing to sign in January 1999, following the Christmas lockout of 1998, should be taken to indicate that the bargaining agent must have been comfortable with the scope of the bargaining unit at that time and hence the bargaining agent should not be allowed to complain now.

[116] With respect to the transfer of small amounts of work from Tillsonburg to Woodstock, the argument of the employer was simply that the employer should have the right to move business from one of its locations to another for *bona fide* economic reasons and that the cost savings by operating out of the terminals located on the 401 Highway supported by documentation supplied to the Board, amply illustrated that there were such cost savings. Additionally, some work had also gone the other way.

[117] In support of its allegations that the bargaining agent had engaged in an improper strategy of utilizing Board processes and those of collective bargaining to attempt to inappropriately enhance the size and scope of the bargaining unit, counsel suggested that an examination of the evidence would indicate that the union had in fact used its best efforts to fabricate allegations against Verspeeten in an attempt to get the Board to expand its bargaining rights. It was suggested that this had been done because the union could not do so through organization or negotiation. The employer

que le syndicat a initialement approuvé l'utilisation de chauffeurs d'agence au terminal d'Oshawa selon les modalités prévues dans le plan d'affaires de l'employeur et qu'il a confirmé son accord dans le cadre des audiences du Conseil qui se sont déroulées de février à octobre 1996 et ont mené à la décision *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée, il ne devrait pas être autorisé à s'y opposer en l'espèce. Selon l'employeur, le syndicat n'avait pas prétendu au départ que l'utilisation de chauffeurs d'agence aux terminaux d'Oshawa/Whitby portait atteinte à la représentation de l'unité de négociation et ne devrait donc pas le prétendre à présent. L'employeur soutient qu'en janvier 1996, l'unité de négociation regroupant les employés de Tillsonburg ne comptait déjà plus que 81 employés et que les problèmes qui sont soulevés en l'espèce auraient dû retenir l'attention de l'agent négociateur à ce moment-là. La position adoptée par le syndicat lors des négociations de 1998-1999 devrait être examinée sous le même éclairage. Le syndicat avait alors cherché à élargir ses droits de négociation de manière à englober tous les employés des terminaux de la province de l'Ontario, y compris ceux de Woodstock et d'Ingersoll. Or, le contrat de quatre ans qu'il a accepté de signer en janvier 1999, à l'issue du lock-out de Noël 1998, devrait être considéré comme la preuve qu'il s'estimait satisfait de la portée de l'unité de négociation à ce moment-là. Il ne devrait donc pas avoir le droit de s'en plaindre en l'espèce.

[116] En ce qui concerne le transfert de petites quantités de travail du terminal de Tillsonburg à celui de Woodstock, l'employeur fait simplement valoir qu'il devrait avoir le droit de faire exécuter le travail où bon lui semble pour des raisons économiques valables et que les économies réalisées en exploitant des terminaux situés près de l'autoroute 401, dont témoignent les documents fournis au Conseil, prouvaient de manière irréfutable que de telles économies étaient possibles. Rappelons aussi qu'il y a également du travail qui a été transféré au terminal de Tillsonburg.

[117] À l'appui des allégations selon lesquelles l'agent négociateur a eu recours à une stratégie inappropriée consistant à utiliser les procédures du Conseil et le processus de négociation pour tenter d'élargir de façon inopportune la taille et la portée de l'unité de négociation, le procureur affirme que l'examen de la preuve révélerait que le syndicat a en fait consacré toutes ses énergies à inventer des allégations contre Verspeeten pour tenter de convaincre le Conseil de lui accorder des droits de négociation supplémentaires, car il est incapable de parvenir à ses fins par le recrutement

pointed to the failed organizing campaigns of the union that, in its suggestion, did not have any employer interference attached to them. The employer alleges that the union's fabrications include the notion that Verspeeten is responsible for the decrease in employees in the bargaining unit in Tillsonburg. The employer argued that there have not been any lay-offs of employees through the two collective agreements, the decrease in union members being a natural decrease and supported this contention by asserting that no issue of lay-offs had ever been raised by the bargaining agent. Counsel for the employer suggested that the bottom line in the matter is simple business reality, turnover occurs, and there is no evidence to suggest that the company engaged in any conduct that produced the decrease in the number of employees at Tillsonburg.

[118] It is also suggested that the notion that work was transferred to the facilities at Woodstock and then to Ingersoll from Tillsonburg is equally a fabrication. It is alleged that in 1998, 1999 and 2000, the terminal at Tillsonburg has in fact attracted new business, but that it has also lost business. That, it is suggested, is the nature of the trucking business. The argument was made that in some cases, business is gained and in some cases, business is lost, but that is based on business determinations and not upon determinations based in any way on the existence of the union.

Position of the Teamsters

[119] The union's position suggests, based on the Board's decision in *D.H.L. International Express Limited*, [2001] CIRB no. 129, that a contravention of section 94(1)(a) of the *Code* is proven if there is employer interference in the representation of union members whether or not there is anti-union animus in the circumstances, if the effect of the employer's actions is to violate the section. Because the wording of the section includes a prohibition against interference with the representation of employees by a trade union in terms that do not require intention, it is suggested the prohibition is also directed at unintentional interference. Counsel strongly argued, however, that there was anti-union animus in the circumstances, by the use of agencies to defeat bargaining rights in the Eastern Ontario, Oshawa/Whitby region and by the measures alleged to have been taken to undermine the bargaining unit in Western Ontario. During the entire period, counsel for the bargaining agent suggested, the

syndical ou la négociation. L'employeur attire l'attention sur les tentatives infructueuses de syndicalisation dans lesquelles, affirme-t-il, il s'est bien gardé d'intervenir. Il soutient que l'une des inventions du syndicat consiste à rendre Verspeeten responsable de la diminution du nombre d'employés syndiqués de l'unité de négociation à Tillsonburg. Il affirme qu'aucun employé n'a été licencié après la signature de chacune des deux conventions collectives, que la diminution est attribuable à l'érosion naturelle des effectifs. À l'appui de cette prétention, il soutient que l'agent négociateur n'a jamais soulevé quelque question au sujet de licenciements. Le procureur de l'employeur affirme que le fin mot de l'affaire c'est que c'est simplement la réalité commerciale; les employés vont et viennent et il n'existe aucune preuve que l'entreprise a fait quoi que ce soit qui ait eu pour effet de faire diminuer le nombre d'employés à Tillsonburg.

[118] Le procureur de l'employeur affirme aussi que l'allégation selon laquelle le travail a été transféré du terminal de Tillsonburg au terminal de Woodstock puis à celui d'Ingersoll relève également de la fabulation. Il soutient qu'en 1998, 1999 et 2000, le terminal de Tillsonburg a décroché de nouveaux contrats, mais qu'il en a aussi perdu. Telle est la nature de l'entreprise de transport routier; on décroche de nouveaux contrats, on en perd aussi quelquefois, mais c'est là le fait de décisions commerciales plutôt que de décisions fondées de quelque manière que ce soit sur l'existence du syndicat.

Position des Teamsters

[119] Le syndicat soutient pour sa part que, compte tenu de la décision rendue dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, [2001] CCRI nº 129, la preuve de la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* est faite lorsque l'employeur intervient dans la représentation des membres du syndicat, qu'il existe ou non un sentiment antisyndical, si la conséquence de ses actions est la violation de cette disposition. Étant donné que l'alinéa 94(1)a) interdit à l'employeur d'intervenir dans la représentation des employés par le syndicat en des termes qui ne requièrent aucune intention, c'est donc que l'interdiction englobe également l'intervention involontaire. Le procureur du syndicat soutient toutefois avec véhémence qu'il y a présence d'un sentiment antisyndical en l'espèce, comme en font foi l'utilisation d'agences pour faire obstacle aux droits de négociation de l'agent négociateur dans l'est ontarien, dans la région d'Oshawa/Whitby, et les mesures que l'employeur aurait prétendument prises

employer consistently failed to recognize and attempted to undermine the bargaining rights of the affected employees within the bargaining unit. Counsel for the Teamsters suggested that the employer directed all growth in the company in such a manner as to produce the effect of reducing the size and scope of the bargaining unit, which had been certified by the Board. He suggested that as in the *D.H.L. International Express Limited*, *supra*, changes in the working practices and structures of the employer allegedly for business reasons had been directed at interfering with the representation of the relevant employees by the bargaining agent.

[120] Counsel responded to the employer's assertion that the bargaining process had shown that the bargaining agent improperly had been attempting to expand the size and scope of the relevant bargaining unit by indicating that regard must be given to the facts and circumstances of the collective bargaining negotiations that occurred. On this basis, it was suggested that the collective bargaining negotiations could hardly be taken to have enhanced the union's position in respect of the size or scope of the bargaining unit and that the union had not improperly insisted on this because it was proceeding to raise the issues and questions of concern before the Board. The bargaining unit had continued to decrease through the period of the success of negotiations both in its size and scope and at no point had the negotiations been advantageous to the union. Rather, the collective agreement negotiations and the results from the collective bargaining process more appropriately in the context should be viewed as part of the employer's strategy to undermine the bargaining rights of the bargaining unit members and to allow the certified bargaining unit to dwindle and die on the vine. Given that the alleged strategy of the employer was designed and directed at, and had the result of, putting the union in an untenable position, counsel suggested that it would make no sense at all to expect the union to bargain its way out of the situation it found itself in.

[121] Counsel also suggested that there was little difference between the work at the Woodstock and Ingersoll terminals, other than that related to the garbage contract, and the work being performed at the Tillsonburg terminal. The only difference between the terminals, since the same work was being performed was the change of location. The union alleged that the transfer of work from the Tillsonburg to the Ingersoll

pour porter atteinte à la représentation de l'unité de négociation dans l'ouest ontarien. Durant la période en cause, de dire le procureur, l'employeur s'est toujours refusé à reconnaître les droits de négociation des employés de l'unité de négociation concernés et s'est en outre employé à éroder ces droits. L'employeur a orchestré l'expansion de son entreprise de manière à réduire la taille et la portée de l'unité de négociation qui avait été accréditée par le Conseil. Comme dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, la modification des modes de fonctionnement et des structures pour des raisons prétendument commerciales se voulait un moyen d'intervenir dans la représentation des employés concernés par l'agent négociateur.

[120] En ce qui a trait aux allégations de l'employeur selon lesquelles le processus de négociation avait montré que l'agent négociateur cherchait à élargir de façon inopportune la taille et la portée de l'unité de l'unité de négociation, le procureur du syndicat indique qu'il faut tenir compte des faits et des circonstances des rondes de négociation collective. Dans ces conditions, on peut difficilement affirmer que le syndicat a amélioré sa position pour ce qui touche la taille et la portée de l'unité de négociation. On ne peut non plus prétendre que le syndicat a réclamé de tels changements puisqu'il s'apprêtait à saisir le Conseil des questions qui le préoccupaient. La taille de l'unité de négociation a continué de décroître, tant en nombre qu'en étendue, durant la période où les parties ont négocié avec succès, et en aucun moment ces négociations n'ont été avantageuses pour le syndicat. En fait, il conviendrait plutôt, dans les circonstances, de considérer que les négociations collectives et l'issue du processus faisaient partie de la stratégie de l'employeur d'éroder les droits de négociation des membres de l'unité de négociation et de laisser l'unité de négociation accréditée se consumer à petit feu. Étant donné que la prétendue stratégie de l'employeur avait pour but de placer le syndicat dans une situation intenable, objectif qui a été atteint, il serait tout à fait insensé de croire que le syndicat pouvait arriver à se tirer d'une telle situation par la négociation.

[121] Le procureur du syndicat soutient aussi qu'il n'y a guère de différence entre le travail effectué aux terminaux de Woodstock et d'Ingersoll, à part celui lié au contrat de transport des ordures, et celui qui est effectué au terminal de Tillsonburg. La seule différence qu'il y a, puisque le travail est essentiellement le même, c'est le lieu de travail. Le syndicat allègue que la seule chose qui distingue le transfert du travail du terminal

terminal was only different from that at Oshawa / Whitby in that there the company had acted immediately to lay off the employees, while at Tillsonburg, the company built upon its earlier experience and let the bargaining unit decline in a more subtle, gradual way.

IV - The Authorities

[122] It is therefore necessary to consider the relevant legal provisions and authorities. The text of section 94(1)(a) of the *Code* itself, must first be considered. The section provides:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

[123] This section and its predecessor section, section 184(1)(a), have been interpreted and applied on a number of occasions by the Board. While it is not necessary to consider all of the authorities cited in detail, since the decision in *D.H.L. International Express Limited*, *supra*, was cited and relied upon extensively by counsel for the bargaining agent, it is of value to begin with an excerpt from that decision. In that decision, the panel of the CIRB noted:

> **Employer Interference in Union**
>
> [100] Subsection 94(1) prohibits the employer from interfering in union matters. It protects the fundamental right of association (section 8) as well as the union's role in representing employees in the bargaining unit. In *Aéroports de Montréal* (1995), 97 di 116 (CLRB no. 1115), the Board commented that this section "prohibits an employer from interfering in any way or undermining the union's exclusive right to bargain".
>
> [101] The Board's review of the jurisprudence in *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544) revealed that the protection afforded by paragraph 94(1)(a) takes a number of forms:
>
> "... This protection in fact mirrors the many constantly changing forms that the right to join a union may take, this right constituting... one of the 'basic freedoms.' [Section 94(1)(a)] prohibits both deliberate and unintentional violation of this right. The protection it affords is aimed at both actions that seek to undermine the status of the bargaining agent and those that merely have this effect. It also extends to those actions that compromise the integrity of the bargaining unit which the union represents. Finally, this protection continues to apply both in the absence and in the presence of a

Tillsonburg au terminal d'Ingersoll du transfert du travail du terminal d'Oshawa à celui de Whitby, c'est que, dans ce dernier cas, l'entreprise s'était empressée de licencier les employés, tandis qu'à Tillsonburg, elle avait tiré les leçons du passé et laissé l'unité de négociation disparaître de manière plus subtile et progressive.

IV - La jurisprudence

[122] Il est donc nécessaire de prendre en considération les dispositions législatives et la jurisprudence pertinentes, en commençant par les dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, qui est libellé comme suit:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci; .

[123] Cette disposition et celle qui existait avant, à savoir l'alinéa 184(1)a), ont été interprétées et appliquées dans de multiples décisions du Conseil. Il n'est pas nécessaire d'examiner en détail toutes les décisions mentionnées, mais comme la décision rendue dans l'affaire *Transport Rapide International D.H.L. Ltée*, précitée, a été citée et invoquée abondamment par le procureur de l'agent négociateur, il vaut la peine d'en reproduire d'entrée de jeu un passage. Dans cette décision, le banc du CCRI fait observer ce qui suit:

> **Ingérence de l'employeur**
>
> [100] Le paragraphe 94(1) interdit à l'employeur de s'ingérer dans les affaires du syndicat. Il protège le droit fondamental d'association (article 8) et confirme le rôle du syndicat de représenter les employés membres de l'unité de négociation. Dans l'affaire *Aéroports de Montréal* (1995), 97 di 116 (CCRT n° 1115), le Conseil a fait observer que cette disposition «empêche un employeur de s'ingérer de quelque façon que ce soit ou d'entraver le droit exclusif du syndicat de négocier».
>
> [101] Il ressort de la jurisprudence recensée par le Conseil dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544) que la protection que confère l'alinéa 94(1)a) revêt plusieurs aspects:
>
> «... Cette protection est en fait à l'image des multiples facettes, sans cesse en évolution, que peut prendre cette «liberté(s) fondamentale(s)»... que constitue le droit de se syndiquer. [L'alinéa 94(1)a)] interdit aussi bien les atteintes volontaires qu'involontaires à ce droit. Sa protection vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut de l'agent négociateur et ceux qui en ont tout simplement l'effet. Elle s'étend aussi à ceux dont l'impact porte atteinte à l'intégrité de l'unité de négociation que représente le syndicat. Cette protection persiste enfin aussi bien en l'absence qu'en présence d'une convention

collective agreement. This explains what we referred to earlier as the 'omnibus' nature of the protection of [section 94(1)(a)]. ...

(page 160)"

[102] There is little doubt the purpose of subsection 94(1) is also to encourage free collective bargaining and the settlement of disputes. In other words, an employer's duty to bargain in good faith is directly related to its duty not to carry out unfair practices under paragraph 94(1)(a). The Supreme Court of Canada confirmed this point in *Canadian Broadcasting Corp. v. Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157. McLachlin J., while dissenting from the majority in the result, appropriately set out the relationship of paragraph 94(1(a) to the Preamble of the *Code*:

"... The purpose of s. 94(1)(a) may be inferred from the preamble to Part I of the Code, in which it is found ... It is to encourage 'free collective bargaining and the constructive settlement of disputes'; to support 'freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations'; to aid in the development of 'good relations and constructive collective bargaining practices.'

If the purpose of Part I of the *Code* is to promote and preserve the collective bargaining system, the purpose of the s. 94(1) protection in particular is to preserve the integrity of the collective bargaining system by avoiding situations in which employees might be deterred from speaking frankly on collective bargaining matters for fear of discipline or changes to their jobs. Section 94(1) confers an extraordinary protection, in the sense that it may override the usual rights and policies of the employer. This is justified by the need to preserve the integrity of the collective bargaining process. If employers could discipline or remove employees because of statements made in the collective bargaining process, the process itself would be threatened. Union members and spokespersons might be silenced. This be contrary to the purposes of the *Code*.

(pages 213-214)"

[103] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839) the Board stated the following principles in respect of subsection 94(1):

"[The] provision deals with management interference in union affairs. It is not necessary for a complainant to succeed under section 94(1)(a) to establish an anti-union animus or an intention to discriminate on the part of the employer. Indeed, that provision calls for an objective test first concerned with the effect of the employer's actions on the legitimate rights of employees or their unions. On the other hand, it does not impose the burden of proof on the employer.

collective. De tout cela découle le caractère, qualifié plus tôt d'«omnibus», de la protection de [l'alinéa 94(1)a)]...

(page 160)»

[102] Il est manifeste que le paragraphe 94(1) vise aussi à favoriser le processus des libres négociations collectives et le règlement des différends. En d'autres termes, l'obligation d'un employeur de négocier de bonne foi est directement liée à l'obligation de s'abstenir d'adopter des pratiques déloyales que lui impose l'alinéa 94(1)a). La Cour suprême du Canada a confirmé ce point de vue dans l'arrêt *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157. La juge McLachlin, qui s'est dite en désaccord avec la décision de la majorité, a défini avec pertinence le lien qui existait entre l'alinéa 94(1)a) et le préambule du *Code*:

«... On peut dégager l'objet de l'alinéa 94(1)a) du préambule de la partie I du *Code*, intitulée... Il s'agit d'encourager la «pratique des libres négociations collectives et [le] règlement positif des différends», de soutenir «la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives [en tant que] fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs», et d'aider à établir «de bonnes relations et des méthodes de règlement positif des différends».

Si la partie I du *Code* a pour objet de promouvoir et de préserver le système de négociation collective, la protection qu'offre le paragraphe 94(1), notamment, vise à préserver l'intégrité du système de négociation collective en évitant les situations dans lesquelles les employés pourraient être dissuadés de parler franchement de questions de négociation collective par crainte de mesures disciplinaires ou de changements dans leur emploi. Le paragraphe 94(1) confère une protection extraordinaire en ce sens qu'il peut l'emporter sur les droits et politiques habituels de l'employeur. Cela se justifie par le besoin de préserver l'intégrité du processus de négociation collective. Si un employeur pouvait prendre des mesures disciplinaires contre un employé ou le renvoyer en raison de déclarations faites dans le cadre du processus de négociation collective, le processus lui-même serait menacé. Les syndiqués et les porte-parole syndicaux pourraient être réduits au silence, ce qui serait contraire aux objets du *Code*.

(pages 213-214)»

[103] Dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1990), 83 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839), le Conseil a énoncé les principes suivants relativement au paragraphe 94(1):

«[L'] alinéa interdit l'intervention de la direction dans les affaires du syndicat. Il n'est pas nécessaire, pour qu'un plaignant ait gain de cause en vertu de l'alinéa 94(1)a), qu'il établisse l'existence d'un sentiment antisyndical ou d'une intention de l'employeur de faire une distinction injuste à son endroit. L'alinéa exige l'application d'un critère objectif principalement fondé sur l'effet des mesures prises par l'employeur sur les droits légitimes des employés ou de leurs syndicats. En revanche, il n'impose pas la charge de la preuve à l'employeur.

The Board first took that objective approach in *Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria hills Branches) (173)*, *supra*, where a 'balancing test' was outlined:

'If anti-union animus were not an element of a section [94(1)(a)] violation then the Board would have to balance legitimate union, employee and employer interests in any given case. On the one side would be the business justification or significant or legitimate reasons for the employer's conduct. On the other would be the individual employee or union pursuit of rights and freedoms under the *Code*. These would have to be assessed in the realistic light of the adversarial economic conflict of collective bargaining as the Board did in *The Royal Bank of Canada, Kamloops and Gibsons Branch*, *supra*, where the employer's actions were justified by legitimate collective bargaining interests. In some marginal cases, where the balance is equal motive may be a determinative factor.

(pages 671; 281; and 351)'

This reasoning was followed by the Board in subsequent decisions: . .

If there is no evidence of anti-union animus on the part of the employer, the above case law makes it clear that not every difficulty encountered by a union in its formation or administration stems from a violation of section 94(1)(a). Thus, 'apparent interference' by the employer or, to use the Ontario Labour Relations Board's words, 'employer conduct that only incidentally affects a trade union' (*A.A.S. Telecommunications Ltd. and Zipcall Ltd.*, [1976] OLRB Rep. Dec. 751, page 758) would not constitute the kind of problem contemplated by section 94(1).

...

When balancing competing interests, the Board does not look for a specific management interest to counterbalance the adverse impact on union activity. Rather, it looks for a 'sufficient or legitimate managerial, entrepreneurial, or collective bargaining justification'. ... The interests of both sides are assessed in the 'realistic light of the adversarial economic conflict of collective bargaining'. ...

(pages 127 and 128; and 14,105-14,106)"

[104] In the instant case, with the sole exception of one driver vacancy filled shortly after notice to bargain was served, during the freeze period imposed under subsection 50(b), DHL contracted out the work of each and every employee who left the bargaining unit as well as the work resulting from the creation of additional delivery routes. The Board has already found that this conduct fell outside DHL's normal business practice prior to the application for certification. As a result of the company's improper actions, a bargaining unit that

Le Conseil a suivi cette approche objective pour la première fois dans *Banque canadienne impériale de commerce (succursales North Hills et Victoria Hills) (173)*, précitée, lorsqu'il a défini le «critère de l'équilibre»:

«Si l'animus antisyndical ne constituait pas un élément de violation à l'alinéa [94(1)a)], le Conseil serait tenu d'équilibrer les intérêts légitimes du syndicat, des employés et de l'employeur dans toute affaire donnée. D'une part il devrait tenir compte des justifications d'affaires ou des raisons importantes ou légitimes excusant la conduite d'un employeur D'autre part il lui faudrait respecter les droits et les libertés que les employés ou le syndicat ont acquis en vertu du *Code*. Ces intérêts divers devraient être évalués à la lumière des réalités économiques conflictuelles qui sont inhérentes à la négociation collective comme le Conseil le fit dans la décision qu'il a rendue dans l'affaire *La Banque Royale du Canada, succursale de Kamloops & Gibsons*, précitée, où il a conclu que les intérêts légitimes de l'employeur en matière de négociation collective justifiaient les gestes qu'il avait posés. Dans certains cas marginaux, le mobile d'action peut devenir un facteur déterminant lorsqu'il y a équilibre entre les intérêts de chaque partie.

(pages 671; 281; et 351)»

Le Conseil a repris le même raisonnement dans les décisions suivantes...

S'il n'y a pas preuve de sentiment antisyndical chez l'employeur, la jurisprudence susmentionnée précise que toutes les difficultés auxquelles les syndicats peuvent faire face dans leur formation ou leur administration n'entraînent pas nécessairement des violations de l'alinéa 94(1)a). Par conséquent, une «ingérence apparente» de l'employeur ou, pour reprendre les termes de la Commission des relations de travail de l'Ontario, «une conduite de l'employeur qui ne touche un syndicat que de façon incidente» (*A.A.S. Telecommunications Ltd. and Zipcall Ltd.*, [1976] OLRB Rep. Dec. 751, page 758; traduction) ne constitue pas une intervention du genre de celle qu'interdit le paragraphe 94(1).

...

Lorsqu'il doit soupeser ces intérêts divergents, le Conseil ne cherche pas à cerner un intérêt patronal spécifique qui ferait contrepoids aux répercussions défavorables, sur les activités syndicales, des décisions de l'employeur. Il recherche plutôt une «justification suffisante ou légitime pour des motifs administratifs ou commerciaux, ou aux fins de la négociation collective»... Les intérêts des deux parties sont évalués «à la lumière des réalités économiques conflictuelles qui sont inhérentes à la négociation collective»...

(pages 127 et 128; et 14,105-14,106)»

[104] Dans l'affaire en instance, si l'on exclut le poste vacant de chauffeur qui a été comblé peu de temps après la transmission de l'avis de négociation collective, on constate qu'au cours de la période de gel imposée par l'alinéa 50b), DHL a attribué à des sous-traitants le travail de chacun des employés qui a quitté l'unité de négociation, de même que les nouveaux parcours de livraison. Le Conseil a déjà conclu que cette façon de faire ne concordait pas avec les pratiques habituelles de DHL avant le dépôt de la demande

originally comprised some 18 positions has been cut down to a mere three employees and stripped of the work now performed by some 23 outside contract or agency personnel who work alongside those few individuals who remain in the unit. The effect of the company's actions has been the decimation of the bargaining unit and the severe undermining of the union's ability to negotiate on behalf of its members.

[105] The New Brunswick Labour and Employment Board has dealt with changes which impact on the viability of the bargaining unit as a whole in the context of provisions similar to those found in paragraph 94(1)(a) of the *Code*. In *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U.*, Local 691(1995), 31 CLRBR (2d) 285, the board remarked:

"... what is at issue here is **an issue with significant potential impact on the bargaining unit as a whole**. ... This is not a simple change to the terms and conditions of employment, nor is it a response within the collective bargaining framework to an individual situation. It is the scope of the proposed changes and their impact on the bargaining unit, rather than the changes to individual contracts of employment, that is not comprehended by the pre-impasse negotiating framework and is prohibited by the wording and policy of the *Industrial Relations Act*. Sections 3(1) and 3(3) of the Act seek to prevent interference by an employer with the representation of employees by the trade union. When the employer seeks to regulate individual aspects of the contract of employment, he may in some cases escape the allegation that he is interfering with the fundamental right of employees to be represented by their bargaining agent. **Where the issues are of such a scope that they impact significantly the whole of the unit, and where the matters in question are analogous or related to questions of vital interest to the unit, as here, they must be negotiated through the certified bargaining agent**.

(page 297; emphasis added)"

[106] We have no doubt that DHL's actions have seriously affected the collective bargaining rights and interests of its employees. The single exception aside, there were no employees hired into the bargaining unit following the service of the notice to bargain and this, despite the fact there were numerous employee resignations, two promotions out of the bargaining unit, and an increase in the number of delivery routes and/or amount of bargaining unit work following unionization of DHL's Ottawa station.

[107] Regardless of the intentions of DHL, the result of its prohibited conduct has been to undermine the union's ability to represent its members in collective bargaining and to threaten the viability of the bargaining unit itself. The impact has been profound, not minimal or incidental. The Teamsters' representational standing was reduced from a majority to slightly more than 10% of the people performing bargaining unit work, from the time that the application for certification

d'accréditation. À cause des actions inacceptables de l'entreprise, une unité de négociation qui regroupait initialement quelque 18 employés ne compte plus que trois membres, et les tâches qui étaient antérieurement les siennes ont été attribuées à quelque 23 courtiers ou employés d'agence de l'extérieur travaillant dans les mêmes locaux que les membres restants de l'unité de négociation. Les actions de l'entreprise ont entraîné la quasi-disparition de l'unité de négociation et ont considérablement compromis les chances du syndicat de négocier une convention collective au nom de ses membres.

[105] La Commission du travail et de l'emploi du Nouveau-Brunswick s'est penchée sur les changements qui ont une incidence sur la viabilité de l'unité de négociation en général dans le contexte de dispositions semblables à celles qui sont énoncées à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Dans l'affaire *Irving Oil Ltd. and C.E.P.U., Local 691* (1995), 31 CLRBR (2d) 285, la Commission a fait observer ce qui suit:

«... la question en litige en l'espèce est **susceptible d'avoir une incidence significative sur l'unité de négociation en général**... Il ne s'agit pas d'une simple modification des modalités d'emploi, ni du règlement d'une question particulière dans le cadre de la négociation collective. C'est la portée des modifications proposées et leur incidence sur l'unité de négociation, plutôt que les modifications apportées aux contrats individuels, qui excèdent le cadre des négociations collectives avant l'impasse et qui sont frappés d'interdiction en vertu de la *Loi sur les relations industrielles*. Les paragraphes 3(1) et 3(3) de la Loi visent à empêcher l'employeur de s'ingérer dans la représentation des employés par le syndicat. Dans certains cas, il est possible pour l'employeur qui souhaite encadrer des aspects particuliers du contrat de travail d'échapper à l'allégation d'ingérence dans la représentation des employés par l'agent négociateur, l'une des libertés fondamentales que reconnaît la loi. **Cependant, lorsque les enjeux ont une incidence considérable sur l'ensemble de l'unité, et que les questions en litige portent sur des sujets qui revêtent une importance cruciale pour elle, comme c'est le cas en l'espèce, l'employeur ne peut se soustraire à l'obligation de négocier avec l'agent négociateur accrédité**.

(page 297; traduction; c'est nous qui soulignons)»

[106] Nous sommes convaincus que les actions de DHL ont eu une incidence considérable sur les droits de négociation collective et les intérêts des employés. À une exception près, aucun employé, et partant, aucun nouveau membre de l'unité de négociation, n'a été embauché depuis la transmission de l'avis de négociation collective en dépit d'un nombre élevé de démissions, de la promotion de deux employés à des postes exclus de l'unité de négociation et de l'augmentation du nombre de parcours de livraison et de la charge de travail de l'unité de négociation depuis l'accréditation de l'agent négociateur à Ottawa.

[107] Peu importe le but visé, DHL a appliqué des pratiques interdites qui ont miné la capacité du syndicat de représenter ses membres à la table de négociation et ont compromis l'existence même de l'unité de négociation. Ces pratiques ont eu une incidence considérable, non pas une incidence minime ou accessoire. Les Teamsters, qui étaient porte-parole de la majorité au moment du dépôt de la demande d'accréditation, représentaient à peine plus de 10 % des personnes

was filed to the time of the hearing in these proceedings as a direct result of the company's actions. The company's actions have interfered with the "representation of employees" by the Teamsters and rendered meaningless the employees' fundamental freedom and right to engage in collective bargaining. By systematically stripping the bargaining unit of its numeric strength through improper means, DHL has gained a tactical advantage in negotiations.

[108] Taking a purposive analysis of the applicable statutory provisions, the Board finds that DHL has interfered with the representation of employees by the Teamsters in contravention of paragraph 94(1)(a) of the *Code*.

Anti-union Animus

[109] Although it is not necessary to find anti-union animus in order to determine a violation of paragraph 94(1)(a), the Board has, in previous decisions, recognized that the presence of anti-union animus can transform otherwise permissible actions into violations of paragraph 94(1)(a) of the *Code* (see *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); and *Canada Post Corporation* (1987), 68 di 226; and 15 CLRBR (NS) 289 (CLRB no. 613). In *National Bank of Canada* (1981), 42 di 352; and [1982] 3 Can LRBR 1 (CLRB no. 355) the Board made the following general comments regarding subsection 94(1):

"Where a violation of one or another of the various provisions of [section 94] is alleged, it must be determined whether anti-union animus was present in certain circumstances ... The union alleges violations of [section 94(1)(a) and 94(3)(a)]. These are two provisions where anti-union animus is an important element. While the Board is interested only in determining whether terms and conditions of employment were altered ... where it is alleged that the altering of such terms and conditions or the actions which were taken violate [section 94], the motives of the employer then assume considerable importance in examining the employer's action. Furthermore, while examining the motives, the Board also considers the effect of an act or actions of the employer, which often reveals his true motives, the effect being to prevent employees from exercising any right conferred on them by the *Code*.

On several occasions, the Board has had the opportunity to distinguish between the separate offences listed in [sections 94(1)(a) and 94(3)(a)]. In this connection, it was held that [section 94(1)(a)] encompassed matters specified in [section 94(3)] ... Specifically, [section 94(1)(a)] protects, generally speaking, employees and their union against any interference in the 'representation' of employees by the union, and this protection begins as soon as the employees decide to join a union ..."

(pages 37-41)

[124] It is of course clear that Board jurisprudence has held that, as noted above, anti-union animus is not required in respect of a violation of section 94(1)(a) of the *Code*. This issue had been considered previously in a number of decisions of the Board and the general

accomplissant le travail de l'unité de négociation à la date de l'audience, en raison des pratiques de l'employeur. L'entreprise est intervenue dans la «représentation des employés» par les Teamsters et a tourné en dérision la liberté et le droit fondamentaux des employés à la négociation collective. En prenant des moyens illégaux pour dégarnir progressivement l'unité de négociation, DHL se trouve à avoir acquis un avantage stratégique durant les négociations.

[108] Après analyse de l'objet des dispositions législatives applicables, le Conseil conclut que DHL est intervenu dans la représentation des employés par le syndicat en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Sentiment antisyndical

[109] Quoiqu'il ne soit pas nécessaire de conclure à l'existence d'un sentiment antisyndical pour déterminer qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a), le Conseil a admis dans des décisions antérieures que l'existence d'un tel sentiment peut transformer des actions par ailleurs autorisées en des violations de l'alinéa 94(1)a) du *Code* (voir *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); et *Société canadienne des postes* (1987), 68 di 226; et 15 CLRBR (NS) 289 (CCRT n° 613)). Dans l'affaire *Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT n° 335), le Conseil a formulé les observations générales suivantes au sujet du paragraphe 94(1):

«Lorsqu'on allègue une violation à l'une ou l'autre des diverses dispositions de [l'article 94], il faut voir s'il n'y a pas eu une motivation anti-syndicale dans certaines circonstances... L'Union allègue des violations à [l'alinéa 94(1)a) et à l'alinéa 94(3)a)]. Nous sommes devant deux dispositions où la présence d'un sentiment anti-syndical est important. En effet, tandis que le Conseil regarde seulement s'il y a eu ou non une modification des conditions de travail... lorsqu'on prétend que la modification ou les gestes qui ont été posés vont à l'encontre de [l'article 94], alors les mobiles de l'employeur prennent une importance considérable dans l'examen des gestes posés par ce dernier. D'autre part, tout en procédant à cet examen des motifs, le Conseil tient aussi compte des conséquences découlant d'un acte ou des gestes de l'employeur, ce qui sert souvent à qualifier ses véritables mobiles d'action. Ces conséquences sont que les employés sont empêchés d'exercer un droit quelconque que leur reconnaît le *Code*.

À plusieurs reprises, le Conseil a eu l'occasion de distinguer les infractions distinctes figurant aux [alinéas 94(1)a) et 94(3)a)]. À cet égard, il a été décidé que [l'alinéa 94(1)a)] s'étendait aux questions précisées au [paragraphe 94(3)] et à d'autres qui n'y sont pas spécifiées... Tout particulièrement, [l'alinéa 94(1)a)] protège, d'une façon générale, des employés et leur syndicat contre toute atteinte à la «représentation» du syndicat et cette protection débute dès le moment où les employés décident de se joindre à un syndicat...»

(pages 37-41)

[124] Il est évidemment indéniable que la jurisprudence du Conseil considère, comme en témoigne le passage reproduit au paragraphe précédent, qu'il n'est pas nécessaire d'établir l'existence d'un sentiment antisyndical dans le cas d'une violation de

purpose of the prohibitions set out in 94(1)(a), commented above, has received consideration as well.

[125] A frequently cited decision, which considers these issues, is the decision of the predecessor CLRB in *Canada Post Corporation* (1994), 96 di 48; and 95 CLLC 220-025 (CLRB no. 1095). That jurisprudence indicates that section 94(1)(a) of the *Code* is intended to be an omnibus protection for employees against employer interference with their basic *Code* rights. Section 8 of the *Code* protects employees' freedom to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities, which is one of the rights protected. In *Canada Post Corporation (1095)*, *supra*, the panel noted:

> The principal means of protection of employee rights under section 8(1) of the *Code* resides in section 94(1)(a). This section prohibits employers from interfering with the formation or administration of, or representation by, trade unions. As section 8 itself is declaratory, section 94(1)(a) must be read liberally and with a remedial eye.
>
> In *Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), the Board had this to say concerning the purpose of section 94(1)(a):
>
> "The general purpose of this provision is to prohibit two labour relations practices in which some employers indulge:
>
> '... The first is the domination or attempted domination of the formation and administration of a trade union and the domination or attempted domination of the representation of employees by a trade union. The second is interference with the formation or administration of a trade union or interference with the representation of employees by a trade union.
>
> (*Royal Bank of Canada* (1980), 42 di 125 (CLRB no. 279), page 164)'
>
> This prohibition of section 184(1)(a) [now 94(1)(a)] is designed to give meaning to the basic freedoms spelled out in section 110(1) [now 8(1)] of the *Code* (*Loomis Armored Car Service Ltd. et al.* (1983), 51 di 185 (CLRB no. 408), page 200), which reads as follows:
>
> '110.(1) Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.'
>
> Precedent has established that the scope of section 184(1)(a) is broad enough to encompass all the rights embodied in section 110(1) that are not specifically protected by section

l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Cette question avait déjà été examinée à plusieurs reprises par le Conseil, tout comme l'objet général des interdictions prévues à l'alinéa 94(1)a), qui font l'objet d'un certain nombre d'observations dans le passage cité au paragraphe précédent.

[125] Une décision souvent citée relativement à ces questions est celle rendue par l'ancien CCRT dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1994), 96 di 48; et 95 CLLC 220-025 (CCRT n° 1095). Cette décision nous enseigne que l'alinéa 94(1)a) du *Code* se veut une protection générale accordée aux employés contre l'ingérence de l'employeur dans l'exercice des droits fondamentaux que leur reconnaît le *Code*. L'article 8 du *Code* accorde aux employés la liberté d'adhérer au syndicat de leur choix et de participer à ses activités licites, ce qui en fait un droit protégé. Dans l'affaire *Société canadienne des postes (1095)*, précitée, le banc du Conseil fait observer ce qui suit:

> C'est l'alinéa 94(1)a) du *Code* qui assure la principale protection des droits des employés prévus par le paragraphe 8(1) du *Code*. Cet alinéa interdit à l'employeur de s'ingérer dans la formation ou l'administration d'un syndicat ou dans la représentation des employés par un syndicat. Comme l'objet de l'article 8 est une disposition déclaratoire, il importe d'interpréter l'alinéa 94(1)a) dans un sens large et une perspective de redressement.
>
> Dans *Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544), le Conseil a dit ce qui suit concernant l'objet de l'alinéa 94(1)a):
>
> «Cette disposition a globalement pour but d'interdire deux pratiques auxquelles se livrent certains employeurs en relations ouvrières:
>
> «... La première consiste à dominer ou chercher à dominer un syndicat dans sa formation et son administration et de dominer ou chercher à dominer la représentation des employés par un syndicat. La seconde consiste à entraver la formation et l'administration d'un syndicat ou à entraver la représentation des employés par un syndicat.
>
> (*Banque Royale du Canada* (1980), 42 di 125 (CCRT n° 279), page 164)»
>
> Cette interdiction de l'alinéa 184(1)a) [maintenant 94(1)a)] a pour objet de donner un sens aux libertés fondamentales énoncées au paragraphe 110(1) [maintenant 8(1)] du *Code* (*Loomis Armored Car Service Ltd. et autres* (1983), 51 di 185 (CCRT n° 408), page 200). Le *Code* dit:
>
> «110.(1) Tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.»
>
> La jurisprudence enseigne que l'alinéa 184(1)a) est d'une portée assez large pour embrasser l'ensemble des droits consacrés au paragraphe (1) de l'article 110 qui ne seraient pas

184(3) [now 94(3)] of the Code. In short, section 184(1)(a) is an omnibus provision, a shield that protects against employer interference with all the basic rights that the *Code* confers on employees.

(page 154; emphasis added)"

The Board added:

".. section 184(1)(a) [now 94(1)(a)] is a necessary corollary to the basic right of an employee to join a trade union. **It protects not only the exercise of an employee's right to be represented,** but also the right of his union to do its job and to represent him without interference from the employer. The union, moreover, has a statutory obligation to provide representation under section 136.1 [now section 37]. ...

(page 156; emphasis added)"

Recently in *Canadian National Railway Company* (1994), 95 di 78; and 94 CLLC 16,061 (CLRB no. 1081), the Board had this to say with regard to the scope of section 94(1)(a):

"... The *Code* does not specify every obligation or right of employers, employees and their bargaining agents. Section 94(1)(a) is worded in a general, purposive manner, and the Board must apply this general wording to the endless variety of circumstances that may arise.

(pages 85; and 14,503)"

Previous decisions of the Board say that evidence of anti-union animus is not essential to find that there has been a breach of section 94(1)(a) of the *Code*: *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839); *Maritime Employers' Association* (1985), 63 di 69; and 12 CLRBR (NS) 18 (CLRB no. 540); *Canadian Pacific Air Lines Limited* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; and 82 CLLC 16,138 (CLRB no. 334); *Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches)* (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; and 80 CLLC 16,001 (CLRB no. 173); *Bell Canada* (1981), 42 di 298; [1981] 2 Can LRBR 148; and 81 CLLC 16,083 (CLRB no. 292); *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; and 84 CLLC 16,036 (CLRB no. 465); *Ottawa-Carleton Regional Transit Commission* (1984), 56 di 203; and 7 CLRBR (NS) 137 (CLRB no. 475); *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; and 85 CLLC 16,021 (CLRB no. 499); and *Okanagan Helicopters Ltd.* (1985), 62 di 21; 10 CLRBR (NS) 385; and 85 CLLC 16,037 (CLRB no. 521).

In *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra*, the Board, commenting on the effect of this approach, said:

"If there is no evidence of anti-union animus on the part of the employer, the above case law makes it clear that not every difficulty encountered by a union in its formation or administration stems from a violation of section 94(1)(a). Thus, 'apparent interference' by the employer or, to use the Ontario Labour Relations Board's words 'employer conduct that only incidentally affects a trade union' (*A.A.S. Telecommunications*

spécifiquement mis à l'abri par le paragraphe 184(3) [maintenant 94(3)] du *Code*. En somme, l'alinéa 184(1)a) est une disposition omnibus qui fait office de bouclier protégeant contre l'ingérence patronale l'ensemble des droits fondamentaux reconnus aux employés par le *Code*...

(page 154; c'est nous qui soulignons)»

Le Conseil ajoutait:

«... l'alinéa 184(1)a) [maintenant 94(1)a)] est un corollaire nécessaire au droit fondamental d'un employé d'adhérer à un syndicat. **Il protège non seulement l'exercice du droit de l'employé d'être représenté** mais aussi celui de son syndicat de faire son travail et de le représenter sans entraves de la part de l'employeur. Le droit à la représentation constitue en outre une obligation statutaire du syndicat en vertu de l'article 136.1 [maintenant 37]...

(page 156; c'est nous qui soulignons)»

Récemment, dans *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1994), 95 di 78; et 94 CLLC 16,061 (CCRT nº 1081), le Conseil a dit ce qui suit au sujet de la portée de l'alinéa 94(1)a):

«... Le *Code* ne précise pas tous les droits et devoirs des employeurs, des employés ou de leurs agents négociateurs. L'alinéa 94(1)a) est libellé, à dessein, en termes généraux, et le Conseil doit appliquer ce libellé au grand nombre de circonstances qui pourraient se présenter.

(pages 85; et 14,503)»

Des décisions antérieures du Conseil affirment que la preuve de sentiment antisyndical n'est pas essentielle à la détermination de violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*: *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT nº 839); *Association des employeurs maritimes* (1985), 63 di 69; et 12 CLRBR (NS) 18 (CCRT nº 540); *Lignes aériennes Canadien Pacifique Ltée* (1981), 45 di 204; [1982] 1 Can LRBR 3; et 82 CLLC 16,138 (CCRT nº 334); *Banque canadienne impériale de Commerce (succursales North Hills et Victoria Hills)* (1979), 34 di 651; [1979] 1 Can LRBR 266; et 80 CLLC 16,001 (CCRT nº 173); *Bell Canada* (1981), 42 di 298; [1981] 2 Can LRBR 148; et 81 CLLC 16,083 (CCRT nº 292); *Bernshine Mobile Maintenance Ltd.* (1984), 56 di 83; 7 CLRBR (NS) 21; et 84 CLLC 16,036 (CCRT nº 465); *Commission de transport régionale d'Ottawa-Carleton* (1984), 56 di 203; et 7 CLRBR (NS) 137 (CCRT nº 475); *Banque de commerce canadienne impériale* (1985), 60 di 19; 10 CLRBR (NS) 182; et 85 CLLC 16,021 (CCRT nº 499); et *Okanagan Helicopters Ltd.* (1985), 62 di 21; 10 CLRBR (NS) 385; et 85 CLLC 16,037 (CCRT nº 521).

Dans *Société Radio-Canada*, *supra*, le Conseil a déclaré ce qui suit au sujet de l'incidence d'une telle approche:

«S'il n'y a pas preuve de sentiment antisyndical chez l'employeur, la jurisprudence susmentionnée précise que toutes les difficultés auxquelles les syndicats peuvent faire face dans leur formation ou leur administration n'entraînent pas nécessairement des violations de l'alinéa 94(1)a). Par conséquent, une «ingérence apparente» de l'employeur ou, pour reprendre les termes de la Commission des relations de travail

Ltd. and Zipcall Ltd., [1976] OLRB Rep. Dec. 751, page 758) would not constitute the kind of problem contemplated by section 94(1).

'... If that were so, the mere resistance to union demands could be construed as interference. The cases have indicated that where the employer's actions are not tainted by anti-union animus there is a balancing between the interests of employers on the one hand and of unions and employees on the other. ...' "

(pages 54-55; and 143,248-143,249)

[126] The above paragraph notes that where anti-union animus is not present, not every difficulty encountered by a union in its formation or administration resulting from employer action would necessarily constitute a violation of subsection 94(1)(a).

[127] It is clear therefore, that an employer might undertake certain conduct incidentally affecting a trade union for *bona fide* business reasons and not violate that section. Since in the present instance, it is alleged by the employer that this is precisely what has happened in the circumstances, the jurisprudence considering such interference with the business and representation of employees by the trade union, in circumstances where, for business reasons, the employer has undertaken certain actions that have had a deleterious effect on the union, should be considered. It must be considered whether the employer's actions in the present situation were taken for *bona fide* business reasons, hence excusing their effect on the rights of the union when the interests of the employer and the union are balanced. Such a situation was considered earlier in *Canada Post Corporation* (1987), 68 di 226; and 15 CLRBR (NS) 289 (CLRB no. 613). There, the panel indicated:

What is clear is that there is in fact a circumscription of the powers of the parties to subsequently alter the shape of the unit in negotiations. That still does not answer the question, however, of where to draw the line in a non-bargaining context between permissible exercises of managerial powers and impermissible transgressions of basic rights of association.

...

In light of the above, it is our view that it is within the Board's jurisdiction under the *Code* to enunciate and monitor the boundaries of certification orders. Just as this Board has found

de l'Ontario, «une conduite de l'employeur qui ne touche un syndicat que de façon incidente» (*A.A.S. Telecommunications Ltd. and Zipcall Ltd.*, [1976] OLRB Rep. Dec. 751, page 758; traduction) ne constitue pas une intervention du genre de celle qu'interdit le paragraphe 94(1).

«... S'il en était ainsi, la simple opposition aux exigences d'un syndicat pourrait être qualifiée d'ingérence. Ces précédents indiquent que lorsque les actes de l'employeur ne sont pas entachés d'antisyndicalisme, il y a un équilibre à établir entre les intérêts de l'employeur d'une part, et ceux du syndicat et des employés, de l'autre...» »

(pages 54-55; et 143,248-143,249)

[126] Le passage reproduit au paragraphe précédent nous apprend qu'en l'absence de sentiment antisyndical, les difficultés auxquelles se heurte le syndicat dans sa formation ou son administration du fait des actions de l'employeur ne constituent pas nécessairement toutes une violation de l'alinéa 94(1)a).

[127] Il est donc incontestable qu'un employeur peut prendre certaines mesures ayant une incidence sur le syndicat, pour de véritables motifs d'ordre commercial, sans contrevenir à l'alinéa 94(1)a). Étant donné que l'employeur allègue en l'espèce que c'est exactement ce qui s'est produit, il convient de se pencher sur la jurisprudence du Conseil qui examine la question de l'intervention de l'employeur dans l'administration de l'unité de négociation et la représentation des employés par l'agent négociateur dans les cas où, pour des motifs d'ordre commercial, l'employeur a pris certaines mesures qui ont eu une incidence néfaste pour le syndicat. Il faut déterminer si les actions de l'employeur dans l'affaire qui nous occupe étaient commercialement justifiées, ce qui excuserait leur incidence sur les droits du syndicat quand on met en balance les intérêts de l'employeur et ceux du syndicat. C'est ce genre de situation qui été examinée il y a quelques années dans l'affaire *Société canadienne des postes* (1987), 68 di 226; et 15 CLRBR (NS) 289 (CCRT n° 613), où le banc du Conseil a indiqué ceci:

Ce qui est clair, c'est qu'en fait, le pouvoir des parties de modifier ultérieurement par négociation la configuration de l'unité est limité. Cela ne règle cependant pas la question de savoir où tracer, dans un contexte autre que celui de la négociation, la limite entre ce qui constitue un exercice acceptable d'une prérogative patronale et ce qui correspond à une transgression inadmissible des droits fondamentaux d'association.

...

A la lumière de ce qui précède, nous sommes d'avis que le Conseil a compétence, en vertu du *Code*, pour délimiter et contrôler le cadre des ordonnances d'accréditation. Tout

that there are limits on management's authority to alter the scope of bargaining units at the bargaining table, so must there be limits on management's authority to alter the scope of certification orders in a non-bargaining context.

In its earlier decisions relating to issues similar to the instant case which involve unfair labour practices, the notion of behaviour which is inherently destructive of the collective bargaining relationship was introduced. The arbitration cases quoted also provide an illustration of how that same concern constrains behaviour in the framework of a collective agreement regardless of motive and of whether there are expressed terms outlining the boundaries of permissible action by management. The jurisdiction of the Board under the *Code* is both broader and more overt than that of an arbitrator pursuant to a collective agreement. Within this broader framework, it is possible that the balance between the competing interests of management and employees should be struck in a different fashion.

The point of the majority in *Wardair Canada (1975) Limited (no. 434)*, *supra*, that the technological change provisions contemplate a reserve or managerial rights is well taken and there is no doubt that such changes can be "inherently destructive of the bargaining unit." On the other hand, the technological change can fall short of the *NLRB* v. *Great Dane Trailers, Inc.*, *supra*, test and still be said to alter employment conditions of a significant number of bargaining unit members. In both situations, the *Code* ensures that the impact of the technological change is negotiated with the union. It would be, however, contrary to the normal rules of interpretation to extend a similar protection to any change at all. However, we do not feel free that the limited overlap of technological changes with "inherently destructive" changes generally prevent the Board from intervening and providing minimal protection where unilateral employer actions threaten to undermine the right of association provided in section 110 of the *Code* as well as the entire scheme of collective bargaining envisaged by the legislation. In any event, section 119 provides an avenue of recourse for an employer which finds that even such minimal constraints do not realistically reflect or allow for managerial needs.

We are satisfied that the question to be asked in a situation where a job function is unilaterally reclassified to an out-of-scope position without a change in function is whether the action is inherently destructive of employee and union rights protected by such provisions of the *Code* as section 110 and section 184. Satisfaction of the test will depend on the facts of each case and particularly the number of employees involved and the proportion of the bargaining unit affected. The strict liability phrasing of section 184(1)(a) provides the legislative basis for the enquiry and for the *Douglas Aircraft Co. of*

comme le Conseil a statué qu'il existe des limites au pouvoir qu'a la direction de modifier, à la table de négociation, la portée des unités de négociation, de la même façon doit-il exister des limites au pouvoir de la direction de modifier la portée des ordonnances d'accréditation à l'extérieur du cadre des négociations.

Dans les décisions qu'il a déjà rendues sur des questions semblables à la présente affaire, et qui portaient sur des pratiques déloyales de travail, le Conseil a introduit la notion de conduite fondamentalement destructrice des rapports de négociation collective. Les décisions arbitrales citées illustrent également la façon dont cette même préoccupation restreint les pouvoirs dans le cadre d'une convention collective et ce, peu importe le motif et l'existence ou l'absence de dispositions expresses définissant les limites des mesures patronales acceptables. Les pouvoirs que possède le Conseil en vertu du *Code* sont à la fois plus larges et plus évidents que ceux que possède l'arbitre en vertu d'une convention collective. Dans ce cadre plus large, il est possible de procéder différemment pour mettre en équilibre les intérêts divergents de la direction et des employés.

L'opinion de la majorité dans *Wardair Canada (1975) Limited (n° 434)*, *supra*, selon laquelle les dispositions relatives au changement technologique prévoient une réserve de droits de gérance est bien fondée et il ne fait aucun doute que de tels changements risquent d'être «fondamentalement destructeurs de l'unité de négociation». D'autre part, il se peut que le changement technologique ne réponde pas aux critères énoncés dans l'arrêt *NLRB* v. *Great Dane Trailers, Inc.*, *supra*, et qu'on continue à prétendre qu'il modifie les conditions d'emploi d'un nombre important de membres de l'unité de négociation. Dans les deux cas, le *Code* prévoit que les répercussions du changement technologique doivent être négociées avec le syndicat. Il serait toutefois contraire aux règles normales d'interprétation d'étendre cette protection à toutes les sortes de changements. Cependant, nous ne croyons pas que le nombre limité de cas où les changements technologiques recoupent les changements plus généraux qui sont «fondamentalement destructifs» empêche le Conseil d'intervenir et d'assurer une protection minimale dans les cas où les mesures unilatérales de l'employeur risquent de miner la liberté d'association énoncée à l'article 110 du *Code*, de même que le système de négociation collective prévu par la Loi. En tout état de cause, l'article 119 offre une voie de recours pour l'employeur qui estime que même des contraintes aussi minimes ne tiennent pas compte de façon réaliste des besoins de la direction ou ne permettent pas leur existence.

Nous sommes convaincus que la question à se poser lorsque les fonctions d'un emploi sont unilatéralement reclassifiées à des postes exclus sans être modifiées, consiste à se demander si la décision est fondamentalement destructrice des droits des employés et du syndicat qui sont protégés par des dispositions du *Code* comme l'article 110 et l'article 184. La réponse à cette question dépendra des faits de chaque affaire, et notamment du nombre d'employés visés et du pourcentage des membres de l'unité de négociation qui sont touchés. Le libellé de responsabilité stricte de l'alinéa 184(1)a) donne le fondement

Canada Ltd., *supra*, treatment of good faith and viability of the unit as alternative rather than cumulative tests.

(pages 237-242; and 302-306)

[128] It is therefore incumbent upon the Board in applying section 94(1)(a) of the *Code* to ask two questions, and a negative answer to either one will be indicative of a violation of the section if there has been employer participation in or interference with the administration of a trade union.

[129] The first question is whether there has been anti-union animus. The second, if there is not, is whether the interests of the employer in all the circumstances justify the interference with bargaining unit rights that has occurred.

[130] The issue, the required balancing of rights and interests and of the application of section 94(1)(a), where it is alleged that the effect of employer initiated organizational changes had a negative effect on the administration of the bargaining unit or the representation of bargaining unit members, has been specifically considered previously by the predecessor CLRB. In such circumstances, a consideration which is of importance in respect of the present matter is that it has been held that there is a duty on the employer to disclose information to and consult with the union respecting significant organizational and other changes. This issue first came up in *Canada Post Corporation (613)*, *supra*, and subsequently in *Canadian National Railway Company* (1994), 95 di 78; and 94 CLLC 16,061 (CLRB no. 1081).

[131] In the second of these matters, the *Canadian National Railway Company*, *supra*, the CLRB indicated:

> In providing insufficient notice of a transaction which so obviously raises difficult labour relations issues and significantly affects employment terms and conditions for a large number of bargaining unit employees, CNRC effectively side-stepped the statutory role of the unions that hold the exclusive right of representation. The unions were denied an opportunity and the ability to explore in a rational, ordered manner any number of questions concerning employee status and rights and their own right of representation, questions that inevitably arise from a decision of such dramatic consequences given CNRC's position on the matter. Consequently, the unions were further denied the ability to deal credibly and

législatif à l'enquête et à la question de la bonne foi et de la viabilité de l'unité formulée dans la décision *Douglas Aircraft Co. of Canada Ltd.*, *supra*, en tant que critères subsidiaires plutôt que cumulatifs.

(pages 237-242; et 302-306)

[128] Le Conseil se doit dès lors, pour l'application de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, de poser deux questions. Une réponse négative à l'une ou l'autre indiquera qu'il y a violation de la disposition pertinente pour autant que l'employeur a participé à l'administration d'un syndicat ou est intervenu dans celle-ci.

[129] La première question est de savoir s'il existait un sentiment antisyndical. La seconde, pour autant que la réponse à cette question soit négative, est de savoir si les intérêts de l'employeur justifiaient dans tous les cas qu'il intervienne dans la représentation de l'unité de négociation.

[130] La question de l'inévitable mise en balance des droits et intérêts des parties et de l'application de l'alinéa 94(1)a), dans les affaires où il est allégué que les changements organisationnels mis en place par l'employeur ont une incidence néfaste sur l'administration de l'unité de négociation ou la représentation des membres, a été expressément examinée par l'ancien CCRT. Eu égard aux faits de l'affaire qui nous occupe, il y a un facteur qui revêt de l'importance en l'espèce et c'est qu'il a été statué que l'employeur est tenu de d'informer le syndicat et de le consulter au sujet notamment des changements organisationnels d'envergure qui sont projetés. Cette question a initialement été examinée dans l'affaire *Société canadienne des postes (613)*, précitée, et ensuite dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1994), 95 di 78; et 94 CLLC 16,061 (CCRT n° 1081).

[131] Dans la deuxième de ces affaires, soit *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, le CCRT a indiqué ce qui suit:

> En fournissant dans un délai insuffisant un avis d'une transaction qui soulève manifestement des questions complexes en matière de relations du travail et qui influe de façon importante sur les conditions d'emploi d'un grand nombre d'employés membres de l'unité de négociation, CN n'a effectivement pas tenu compte du rôle prévu par le *Code* des syndicats qui détiennent le droit exclusif de représentation. On a privé les syndicats de la possibilité d'examiner de façon rationnelle et ordonnée un certain nombre de questions concernant le statut et les droits des employés ainsi que leur propre droit de représentation, questions qui découlent inévitablement d'une décision qui comporte des conséquences

advisedly with affected bargaining unit employees. The Board was advised of the flood of calls to the unions from concerned employees in the days following the announcement, and the "J'y reste" button-wearing campaign by workers at the Pointe St-Charles shops. Also in evidence were the many grievances individuals and unions attempted to file first with CNRC, and then for some, under dispute, with AMF Technotransport. During this time, the unions were gathering details of the transaction and CNRC's position on its nature and consequences, in the form of question and answer correspondence.

That CNRC should deny the unions this opportunity amounts in these circumstances, in our view, to undermining the union's statutory authority and obligation to represent employees. The *Code* does not specify every obligation or right of employers, employees and their bargaining agents. Section 94(1)(a) is worded in a general, purposive manner, and the Board must apply this general wording to the endless variety of circumstances that may arise.

CNRC suggested it was under no obligation to discuss the AMF Technotransport transfer because of the status of the collective agreements. With respect we do not agree. Nor is the question in our mind one of whether we can or should allow the matter to be resolved simply through arbitration for those unions having access to such procedure, with those that do not because of economic pressure being denied that opinion. Regardless of the outcome of the issues of the Article 8 change notice and what employment options may exist for the transferred workers, we are convinced that CNRC's conduct undermines the intent of the *Code*, in that it side-steps that union's statutory role. The *Code* encourages healthy, stable bargaining relationships. To achieve this end, a party's role should not be undermined to such an extent that it is left with no meaningful capacity to represent its constituents in employment matters of vital concern to them (*Canada Post Corporation* (1985), 63 di 136 (CLRB no. 544), at pages 162-163).

The Board previously concluded it was not necessary in a complaint of this type under section 94(1)(a) that the Board find that anti-union animus affected CNRC's decision to make the transfer (*Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839), at pages 131; and 14,017, and *Maritime Employers' Association* (1985), 63 di 69; and 12 CLRBR (NS) 18 (CLRB no. 540), at pages 86-87; and 36). The Board makes no such determination. Rather, we are satisfied that circumstances may exist, as they did here, that make an employer's failure to provide to its unions an opportunity to address in a meaningful manner the consequences of a planned business decision affecting significant employment rights, an interference with the union's right to represent employees under section 94(1)(a).

(pages 84-85; and 14,504-14,505)

[132] The facts of the above decision are not similar to those of the present matter, except in the general sense, that significant organizational and structural changes have repeatedly occurred in respect of which the

graves, compte tenu de la position de CN à cet égard. Par conséquent, on a privé les syndicats de la possibilité de s'occuper de façon plausible et en connaissance de cause des membres de l'unité de négociation visés. Le Conseil a appris que les syndicats avaient reçu une avalanche d'appels de la part des employés visés dans les jours suivant l'annonce et que les employés des ateliers de Pointe St-Charles menaient une campagne du port de macarons («J'y reste»). Selon la preuve, des particuliers et des syndicats ont tenté de déposer un grand nombre de griefs auprès de CN et certains, en litige, auprès de AMF. Pendant ce temps, les syndicats recueillaient les détails sur la transaction et la position de CN concernant la nature et les conséquences de la transaction, sous forme de correspondance questions et réponses.

À notre avis, le fait pour CN de priver les syndicats de cette possibilité porte dans les circonstances atteinte au droit et au devoir du syndicat prévus par le *Code* de représenter les employés. Le *Code* ne précise pas tous les droits et devoirs des employeurs, des employés et de leurs agents négociateurs L'alinéa 94(1)a) est libellé, à dessein, en termes généraux, et le Conseil doit appliquer ce libellé au grand nombre de circonstances qui pourraient se présenter.

CN laisse entendre qu'elle n'avait pas à discuter du transfert en raison du statut des conventions collectives. En toute déférence, nous ne sommes pas d'accord. Il n'est pas question non plus ici de déterminer si la question pourrait ou devrait être réglée à l'arbitrage pour ces syndicats qui ont accès à ce genre de procédure alors que pour ceux qui n'y ont pas accès en raison de pressions économiques, cet accès serait impossible. Peu importe la décision concernant les questions découlant de l'avis de changement aux termes de l'article 8 et les choix qui s'offrent aux employés transférés, nous sommes convaincus que la conduite de CN enfreint le *Code*, en ce sens qu'elle ne tient pas compte du rôle du syndicat prévu par le *Code*. Le *Code* favorise les relations de négociation saines et stables. Pour y parvenir, on ne devrait pas porter atteinte à une partie dans la mesure où elle ne peut de façon significative représenter ses membres en ce qui a trait à des questions cruciales d'emploi (*Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544), aux pages 162-163).

Le Conseil a déjà conclu qu'il n'était pas nécessaire dans une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a) de ce genre que le Conseil juge que la décision de CN d'effectuer le transfert était motivée par un sentiment antisyndical (*Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839), aux pages 131; et 14,107, et *Association des employeurs maritimes* (1985), 63 di 69; et 12 CLRBR (NS) 18 (CCRT n° 540), aux pages 86-87; et 36). Le Conseil ne se prononce pas en ce sens. Nous sommes convaincus qu'il existe des circonstances, comme en l'espèce, où le fait pour un employeur de priver ses syndicats de la possibilité d'examiner soigneusement les conséquences d'une décision d'affaire sur les droits des employés constitue de l'ingérence dans le droit du syndicat de représenter les employés aux termes de l'alinéa 94(1)a).

(pages 84-86; et 14,504-14,505)

[132] Les faits de l'affaire citée au paragraphe précédent sont différents de ceux de l'affaire qui nous occupe, sauf dans le sens général que des changements organisationnels et structurels d'envergure ont été

employer has failed or refused a meaningful opportunity to address or discuss. Even if anti-union animus is not present, such failures must raise concern.

[133] A further decision included in the union's book of documents in the within matter, should also be considered in the present circumstances. In *Byers Transport Limited et al.* (1988), 75 di 164 (CLRB no. 715), the Board was led by a finding of anti-union animus to conclude that a closure of a terminal facility there was sufficient to remove the closure from the protection afforded to matters undertaken for business reasons by the balancing approach in such a manner as to constitute a violation of section 184(1)(a) [now section 94(1)(a)] of the *Code*. If anti-union animus is a motivating factor for the actions complained of, redress should be provided, notwithstanding that there are also business reasons. The panel specifically noted as follows:

> Having found that there was anti-union animus involved in the closure of the terminal, we conclude that the employer violated section 184(3)(a) of the *Code* in that it did unlawfully terminate the employment of the employees at the New Westminster terminal. We further find that the manner in which it dealt with Mr. Ballard and the union with regard to the closure of the New Westminster terminal breached section 184(1)(a) of the *Code* in that it did interfere with the administration of the trade union by ignoring its responsibilities and obligation to discuss such matters with the trade union, particularly during a period of collective bargaining. We reach this conclusion because of the timing of the closure and because of the lack of any true attempt on Mr. Cochrane's part to contact Mr. Ballard. By acing as he did, he, in our view, purposefully circumvented his statutory obligation to deal with the employees' certified representative.
>
> (page 183)

[134] The jurisprudence in respect of the application of section 94(1)(a) then appears to indicate that even if there is no anti-union animus and the employer undertakes major reorganization having a significant deleterious impact on the bargaining unit, section 94(1)(a) would impose upon the employer an obligation of candour and a requirement that the impact of the organizational issues in question be meaningfully explored with the bargaining agent. If there is anti-union animus, a business justification will not render

apportés à répétition et que l'employeur a omis ou refusé d'offrir au syndicat une occasion valable d'en discuter. Même en l'absence de sentiment antisyndical, des omissions de ce genre doivent susciter des interrogations.

[133] Il y une autre décision citée dans le recueil de documents du syndicat dont il convient de tenir compte en l'espèce. Dans l'affaire *Byers Transport Limited et autres* (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715), le Conseil a statué, après avoir conclu à l'existence d'un sentiment antisyndical, que la fermeture d'un terminal était une mesure suffisante pour que la protection accordée dans le cas de changements procédant de motifs d'ordre commercial cesse de s'appliquer, selon le principe de la mise en balance des droits et intérêts des parties, et soit dès lors considérée comme une violation de l'alinéa 184(1)a) [devenu l'alinéa 94(1)a)] du *Code*. S'il est établi que les actions qui sont reprochées à l'employeur sont notamment motivées par un sentiment antisyndical, même si elles sont commercialement justifiées, le Conseil se doit d'accorder un redressement. Le banc du Conseil fait précisément observer ce qui suit:

> Étant donné que la décision de fermer le terminus de New Westminster était entachée d'un sentiment antisyndical, nous concluons que l'employeur a violé l'alinéa 184(3)a) du *Code* en ce sens qu'il a illégalement congédié les personnes travaillant à cet endroit. Nous concluons en outre que, en agissant comme il l'a fait envers M. Ballard et envers le syndicat, l'employeur a enfreint l'alinéa 184(1)a) du *Code* en ce sens qu'il s'est ingéré dans l'administration du syndicat puisqu'il n'a fait aucun cas de ses responsabilités et de l'obligation qui lui incombait de discuter de la question avec le syndicat, alors que des négociations collectives avaient été entamées. Nous arrivons à cette conclusion compte tenu du moment où le terminus a été fermé et du fait que M. Cochrane n'a pas vraiment tenté de communiquer avec M. Ballard. En agissant comme il l'a fait, M. Cochrane s'est délibérément soustrait, à notre avis, à l'obligation qui lui incombait en vertu de la loi de traiter avec le représentant accrédité des employés.
>
> (page 183)

[134] La jurisprudence ayant trait à l'application de l'alinéa 94(1)a) nous enseigne dès lors que, même s'il n'y a aucun sentiment antisyndical et que l'employeur entreprend d'apporter des changements organisationnels d'envergure ayant une incidence très néfaste pour l'unité de négociation, l'alinéa 94(1)a) lui impose une obligation de franchise et le contraint à un examen sérieux des conséquences de ces changements de concert avec le syndicat. Dans les cas où il existe un sentiment antisyndical, le fait d'invoquer des motifs

the actions in question outside the scope of appropriate redress.

[135] If the employer's actions are motivated by anti-union animus, remedial measures may be appropriate even if the required information has been provided and the required discussions have taken place.

[136] The present panel therefore has carefully considered the facts presently before it, both in respect of Eastern Ontario and Western Ontario. It is first of all useful to note that a consistent element of the employer's behaviour has been that, other than the initial indication that it intended to utilize agencies to service the General Motor's account out of the Oshawa/Whitby terminal, there has been little communication and no open discussion with the bargaining agent respecting the employer's plans and actions, even in the context of collective bargaining and even when their impact on the bargaining unit was clear. When the bargaining agent has expressed concerns and proposed measures to allow the integrity of the bargaining unit to be protected or preserved, these have stubbornly been resisted. There has not been the meaningful discussion of such issues required by the provisions of the section.

[137] There is also a disturbing pattern of behaviour in respect of the union's suggestions that the scope of the bargaining unit be modified to reflect the changes in the employer's operations. In respect of the change from Oshawa to Whitby, and the change from a more general use of agencies, which were providing services to a number of operations to a dedicated agency (Exclusive) exclusively and directly providing drivers to Verspeeten, it was necessary for the union to have resort to Board processes to have its concerns addressed. Even so, when the Exclusive drivers were found to be Verspeeten employees, no attempt to discuss or adjust the scope of the bargaining unit was ever undertaken by the employer. Instead, the bargaining agent was required again to resort to the Board in order to address the declining scope of the bargaining unit. The initial Board finding at Oshawa/Whitby in respect of Exclusive, that the employees were really Verspeeten employees, meant that the bargaining unit at Oshawa had effectively continued for a time in Whitby using Verspeeten employees who were ostensibly Exclusive employees. It was never communicated to the union, nor conceded

d'ordre commercial ne suffira pas pour que les actions échappent à l'imposition des mesures de redressement qui s'imposent.

[135] Si les actions de l'employeur sont motivées par un sentiment antisyndical, il peut être jugé nécessaire d'imposer des mesures de redressement même si les renseignements exigés ont été fournis et que les discussions requises ont eu lieu.

[136] Le présent banc a dès lors examiné attentivement les faits qui lui ont été soumis relativement aux terminaux de l'est et à ceux de l'ouest ontarien. Précisons d'abord que l'une des constantes dans la conduite de l'employeur c'est que, à l'exception de l'indication initiale qu'il entendait faire appel à des chauffeurs d'agence pour exécuter le contrat de General Motors au terminal d'Oshawa/Whitby, il s'est abstenu de fournir des renseignements valables sur ses actions et projets et d'en discuter en toute franchise avec l'agent négociateur, et cela, même dans le cadre des négociations collectives, et même quand leur effet sur l'unité de négociation était manifeste. Les tentatives de l'agent négociateur pour discuter des préoccupations de ses membres et proposer des mesures pour sauvegarder ou préserver l'intégrité de l'unité de négociation se sont heurtées au refus obstiné de l'employeur. Force est de constater que la discussion sérieuse prévue par les dispositions pertinentes n'a pas eu lieu.

[137] Il y a aussi le comportement troublant de l'employeur chaque fois que le syndicat a proposé de modifier la portée de l'unité de négociation afin de tenir compte des changements survenus sur le plan des activités. Dans le cas du transfert du terminal d'Oshawa à Whitby, et du remplacement des diverses agences qui fournissaient les services de chauffeurs à un certain nombre de terminaux par une agence unique (Exclusive) fournissant les services de chauffeurs directement et exclusivement à Verspeeten, le syndicat a été contraint de s'adresser au Conseil pour que ses préoccupations soient prises en considération. Même après que le Conseil eut statué que les chauffeurs d'Exclusive étaient en fait des employés de Verspeeten, l'employeur n'a fait aucune tentative pour examiner la question de la portée de l'unité de la négociation ou apporter les modifications demandées. Le syndicat a encore une fois été contraint de s'adresser au Conseil pour obtenir une décision sur la question de la portée de plus en plus réduite de l'unité de négociation. La conclusion initiale du Conseil relativement à l'utilisation des services d'Exclusive au terminal d'Oshawa/Whitby, selon laquelle les chauffeurs

by the employer that its practices in respect of the use of agencies had changed with the Exclusive arrangement, until the true nature of the Exclusive arrangement became evident to the Board and the Board declared the relevant employees to be truly Verspeeten employees. No accommodation to address the Board's findings was subsequently discussed or undertaken by Verspeeten, which insisted following the Board's decision, that there were no Verspeeten employees at Oshawa/Whitby.

[138] Additionally, during the same time period, the evidence showed that at least the Can Staff agency continued to operate in respect of the work of the employees very much in the same way that Exclusive had done. The evidence of Mr. Saunders indicated that as a Can Staff driver assigned to Verspeeten during this period, he regarded himself as a Verspeeten employee. Mr. Saunders' testimony indicated that employment at Can Staff required the consent of Mr. Dennis Verspeeten. The evidence taken as a whole indicated that most of the agencies at least during this period were generally operating in the same manner. This was a drastic change in the pattern of behaviour of the employer from its announced intention to operate using arms-length agencies, a change in behaviour which was never acknowledged by the employer and never openly discussed or addressed together with the bargaining agent.

[139] It is true, that following Mr. Saunders' transfer from Can Staff to management at Advantage in 1997, there was a change in the manner of operation of Advantage that saw it become far more directly and actively involved in the ongoing functions, particularly those in respect of the pre-employment qualification of prospective employees, their training and the administration of their pay and benefits. It appears that efforts were subsequently made to have employees associate more closely with Advantage and the other agencies through training sessions, company functions and to attempt in other ways to increase their identification with the supplying agencies. However, the evidence with respect to the ongoing work at

d'agence étaient en réalité des employés de Verspeeten, signifiait que, dans les faits, l'unité de négociation accréditée au terminal d'Oshawa avait continué d'exister au terminal de Whitby puisque le travail était effectué par des employés de Verspeeten qui étaient en apparence des employés d'Exclusive. L'employeur n'a jamais informé le syndicat ni admis que ses pratiques, pour ce qui touchait l'utilisation d'agences, avaient changé par suite de l'entente intervenue avec Exclusive, jusqu'à ce que la véritable nature de cette entente soit mise au jour par le Conseil et que celui-ci déclare que les employés concernés étaient en réalité des employés de Verspeeten. Aucune mesure n'a ultérieurement été mise en oeuvre ou soumise à l'examen du syndicat pour donner suite aux conclusions du Conseil. En fait, Verspeeten a tenu à faire savoir au Conseil, à l'issue de sa décision, qu'il n'y avait pas d'employés au terminal d'Oshawa/Whitby.

[138] De plus, la preuve a révélé que, durant la même période, l'agence Can Staff, à tout le moins, avait continué de fonctionner, en ce qui concerne le travail des employés, à peu près de la même manière qu'Exclusive. Le témoignage de M. Saunders a révélé que, en tant que chauffeur de Can Staff affecté à l'un des terminaux de Verspeeten durant la période en cause, il se considérait comme un employé de Verspeeten. Il a également indiqué que les chauffeurs qui voulaient être embauchés par Can Staff devaient d'abord obtenir l'autorisation de M. Dennis Verspeeten. L'ensemble de la preuve montre que, durant cette période à tout le moins, les agences fonctionnaient presque toutes de la même manière. C'était un changement radical dans la façon de faire de l'employeur depuis qu'il avait fait part de son intention d'utiliser uniquement des agences indépendantes, un changement qu'il n'a jamais admis et dont il n'a jamais discuté franchement avec l'agent négociateur.

[139] Certes, après que M. Saunders eut quitté l'agence Can Staff pour devenir gestionnaire à l'agence Advantage en 1997, des changements sont survenus dans le mode de fonctionnement d'Advantage, qui s'est mise à s'occuper de façon beaucoup plus active et directe des fonctions courantes, pour ce qui touche notamment la vérification des titres et qualités des candidats avant l'embauche, leur formation ainsi que l'administration de leur rémunération et de leurs avantages. Il semble bien qu'on se soit employé par la suite à créer des liens plus étroits entre les employés et Advantage et les autres agences par des séances de formation et des rencontres sociales, notamment. Or, la preuve relative à l'exécution du travail courant dans les

Verspeeten including the evidence from those with detailed day-to-day knowledge of the operations indicated that day-to-day effective control remained with Verspeeten, even though the legal documentation generally suggested otherwise. Verspeeten had a very significant level of control with respect to personal transfers, the routes to be driven, the rate of pay, the equipment used, it owned the equipment, dispatched it and controlled discipline and working conditions. Indeed, most of the factors related to the ongoing work fell under the control of Verspeeten, although the control by Verspeeten in respect of certain personnel and pay functions decreased. The evidence showed that taken on the whole, the essential day-to-day working circumstances of employees generally fell to be determined by Mr. Dennis Verspeeten and Verspeeten dispatch.

[140] That is not to determine that at this point, the Board is finding that the level of control was such that Verspeeten is the true employer or that Verspeeten and the agencies constituted a single employer within the meaning of the *Code*. What it does indicate, for present purposes, is that when this evidence is taken together with the contract terms set out above, it is apparent that despite the ongoing control by Verspeeten, there was no candid discussion of the situation with the bargaining agent, instead there appears to have been an effort to ensure that the apparent incidents of employment fell more within the scope of the agencies supplying drivers while Verspeeten retained sufficient control to ensure that all of its objectives were met.

[141] The nature of the arrangements under which drivers were supplied by the agencies to Verspeeten was not discussed with the bargaining agent even after strong concerns had been expressed and Board processes commenced. The issue of whether the employer's control over the relevant drivers was such that they should be more properly regarded as Verspeeten employees and hence fall within the Oshawa/Whitby portion of the bargaining unit was never meaningfully addressed or discussed.

divers terminaux de Verspeeten, y compris le témoignage de ceux qui avaient une connaissance intime de ses activités, montre que c'est Verspeeten qui continuait d'être investie du véritable pouvoir décisionnel au quotidien, même si les documents juridiques indiquent généralement le contraire. Verspeeten exerçait un contrôle indéniable sur le transfert du personnel, les itinéraires, le taux de rémunération, le matériel utilisé; elle était propriétaire du matériel, qu'elle distribuait selon son bon vouloir, imposait les mesures disciplinaires et décidait des conditions de travail. En fait, la quasi-totalité des facteurs liés à l'exécution du travail courant relevaient du contrôle de Verspeeten, quoique dans une moindre mesure dans le cas de certaines fonctions ayant trait au personnel et à la rémunération. La preuve montre que, dans l'ensemble, les conditions de travail fondamentales des employés au quotidien étaient généralement déterminées par M. Dennis Verspeeten et le répartiteur de Verspeeten.

[140] Il faut se garder de déduire des observations qui précèdent que le Conseil en arrive maintenant à la conclusion que le contrôle exercé était tel que Verspeeten doit être considérée comme le véritable employeur ou que l'entreprise et les agences constituaient un employeur unique pour l'application du *Code*. Ce qu'on peut en conclure en l'espèce c'est que l'examen conjugué de la preuve et des modalités du contrat reproduit précédemment montre clairement que, en dépit du contrôle continu exercé par Verspeeten, l'employeur n'a jamais eu de franche discussion avec l'agent négociateur. Il semble plutôt que Verspeeten a fait le nécessaire pour que les attributs visibles de la relation employeur-employé relèvent davantage de la compétence des agences fournissant les services de chauffeurs, tout en conservant un contrôle suffisant pour atteindre tous ses objectifs.

[141] La nature des contrats en vertu desquels les agences fournissaient des chauffeurs à Verspeeten n'a fait l'objet d'aucune discussion avec l'agent négociateur, même après que celui-ci eut fait part de ses vives inquiétudes et entamé des procédures devant le Conseil. La question de savoir si le contrôle exercé par l'employeur sur les chauffeurs était tel qu'il conviendrait davantage de les considérer comme des employés de Verspeeten et, dès lors, de les inclure dans l'unité de négociation englobant les employées du terminal d'Oshawa/Whitby, n'a jamais été examinée ou abordée franchement.

[142] Indeed, on balance, the evidence looked at carefully seems to indicate that measures were taken to disguise the degree of control actually exercised by Verspeeten and to mislead the bargaining agent as to the actual nature of the relationship that had developed. In such a circumstance, the employer's suggestion that the bargaining agent sat on its rights in respect of this group, considering its prior application to the Board, the result of that application and the continued efforts before the present Board to address the concerns that have arisen appear to have very little merit. The employer's application must, therefore, be dismissed.

[143] The present application of the bargaining agent suggests that the situation in Western Ontario should be considered in relation to the Eastern Ontario situation, as well as on its own. It is clear that in each case the employer can point to some business reasons justifying the changes it initiated. It is apparent that the opening of the Woodstock and then the Ingersoll terminals after the employer obtained the Toronto garbage contract was a reasonable business response. It is true that the change of the few lanes that were actually moved from Tillsonburg to Woodstock and Ingersoll made business sense. However, it must be noted that throughout the period considered by the Board, the employer, in the course of bargaining and otherwise, resisted the union's requests for complete and candid information and an opportunity to address the impact on the bargaining unit of the changes that were undertaken. As was the case when the operations of the employer were transferred from Oshawa to Whitby, the employer resisted the suggestion that the opening of the new terminals and the changes in respect of the Tillsonburg bargaining unit required some accommodation in respect of the definition and scope of the bargaining unit.

[144] It is true that the work of the relevant employees was not directly transferred from the Tillsonburg terminal to either the Woodstock or Ingersoll terminals. However, the evidence before the Board disclosed that of approximately 160 trucks now operating out of Ingersoll, only 50 to 55 are engaged in the garbage hauling contract. In the result, therefore, although the change occurred gradually and did not require that any drivers be laid off, the auto parts hauling business in Western Ontario in respect of some 105 to 110 trucks

[142] En réalité, toutes choses étant égales, l'examen attentif de la preuve tend à indiquer que des mesures ont été prises pour camoufler le véritable contrôle exercé par Verspeeten et induire l'agent négociateur en erreur quant à la véritable nature de la relation. Par conséquent, la prétention de l'employeur selon laquelle l'agent négociateur s'est abstenu de faire valoir ses droits relativement au groupe d'employés visé apparaît comme étant sans aucun fondement, compte tenu de la demande dont le Conseil avait déjà été saisi, de la décision rendue et des demandes subséquentes adressées au Conseil pour que les doléances de l'agent négociateur soient prises en considération. La demande de l'employeur se doit dès lors d'être rejetée.

[143] Dans la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce, l'agent négociateur indique que la situation dans l'ouest ontarien doit être examinée en tenant compte de la situation dans l'est ontarien, ainsi que de manière indépendante. Il est certain que, dans chaque cas, l'employeur peut invoquer un motif d'ordre commercial pour justifier les changements survenus. Il est incontestable que l'ouverture d'un terminal à Woodstock puis à Ingersoll après l'obtention du contrat de transport d'ordures de la Ville de Toronto était une décision commerciale raisonnable. Il est vrai aussi que le transfert de quelques contrats du terminal de Tillsonburg au terminal de Woodstock et d'Ingersoll participait de motifs d'ordre commercial. Cependant, on ne peut passer sous silence le fait que, pendant la période examinée par le Conseil, l'employeur a refusé, tant dans le cadre des négociations qu'à d'autres occasions, de répondre franchement aux demandes de renseignements du syndicat et de lui accorder la possibilité de discuter de l'incidence des changements en cours sur l'unité de négociation. Comme ce fut le cas lors du transfert des activités du terminal d'Oshawa à Whitby, l'employeur a refusé de reconnaître que l'ouverture des nouveaux terminaux et l'incidence que cela avait sur l'unité de négociation de Tillsonburg nécessitait qu'on modifie la description et la portée de l'unité de négociation.

[144] Il est vrai que le travail des employés concernés n'a pas été transféré directement du terminal de Tillsonburg aux terminaux de Woodstock ou d'Ingersoll. Cependant, la preuve présentée au Conseil révèle que sur les quelque 160 camions qui sont actuellement utilisés à Ingersoll, il y en a seulement de 50 à 55 qui servent au contrat de transport d'ordures. Il s'ensuit, dès lors, et cela même si le changement s'est opéré progressivement et qu'aucun chauffeur n'a été licencié, que l'entreprise de transport de pièces

is now conducted out of Ingersoll. If the decrease in the number of drivers in the bargaining unit at Tillsonburg from 126 to 17 is considered, it would appear that approximately that number of trucks are now operating in the same business, the auto hauling and other business out of Ingersoll.

[145] The employer laid considerable emphasis on the fact that no employees at Tillsonburg had lost their jobs or had been laid off as a result of its actions. It is true that this did not directly occur, but the witnesses, including Mr. Allen Verspeeten, described how in the course of ongoing business, contracts are lost and contracts are renewed in such a manner that by merely renewing the business in question out of one terminal rather than the other, the transfer of business may easily be affected.

[146] Hence, while it is true that there was not a direct transfer of business, it is apparent to the Board that by deciding to continue business out of the somewhat more advantageous location at Woodstock or Ingersoll on the 401, admittedly a rational business decision, the employer at the same time could accomplish the purpose of transferring the business in question from a unionized to a non-unionized location. In the view of the Board, it is not merely coincidental that this is exactly what occurred. The Board is of the view that the impact on the Tillsonburg bargaining unit as well as the business advantages derived, was an intended result of the actions undertaken.

[147] Evidence of importance in this respect may be derived from a consideration of the relevant circumstances. The first of these is a consideration of the mechanical and tire work. The employer did not transfer the unionized tireman and unionized mechanics from Tillsonburg to Woodstock or Ingersoll when the work moved there, although the distance between these points was not great. Instead, the work of the tireman was replaced at Tillsonburg by contract and he was laid off. No unionized mechanic was ever transferred from the Tillsonburg site to either the Woodstock or the Ingersoll site. Additionally, although drivers who became brokers were moved to the Woodstock and then to the Ingersoll site, no unionized driver was ever

d'automobile dans l'ouest ontarien, qui utilise de 105 à 110 camions, est désormais exploitée à partir du terminal d'Ingersoll. Si l'on prend en considération le fait que le nombre de chauffeurs compris dans l'unité de négociation au terminal de Tillsonburg est passé de 126 à 17, force est de constater qu'un nombre à peu près égal de camions est utilisé pour les fins de la même entreprise, à savoir le transport de pièces d'automobile, et des autres entreprises au terminal d'Ingersoll.

[145] L'employeur a beaucoup insisté sur le fait qu'aucun employé de Tillsonburg n'avait perdu son emploi ou été licencié à cause des changements survenus. Il est vrai qu'il n'y a pas eu de perte directe d'emploi, mais les témoins, y compris M. Allen Verspeeten, ont décrit comment, dans le cadre des affaires courantes, des contrats sont perdus et d'autres renouvelés, de sorte qu'il suffit dans ce cas de convenir que le travail sera exécuté dans un terminal plutôt que dans un autre pour réussir à transférer le travail sans aucune difficulté.

[146] Par conséquent, même si c'est vrai qu'aucun contrat n'a été transféré directement d'un terminal à un autre, il est clair, aux yeux du Conseil, qu'en décidant de continuer d'exploiter son entreprise à Woodstock ou Ingersoll près de l'autoroute 401, des emplacements jugés plus avantageux - une décision commerciale sensée il faut l'admettre - l'employeur réussit par la même occasion à atteindre son objectif de transférer le travail en question d'un terminal syndiqué à un terminal non syndiqué. Le Conseil estime que ce n'est pas le fruit du hasard si c'est exactement ce qui s'est produit. Le Conseil est d'avis que les conséquences du changement sur l'unité de négociation de Tillsonburg, de même que les avantages commerciaux que l'employeur en a retirés faisaient partie des résultats prévus.

[147] On peut obtenir la preuve de l'importance de ces conséquences en examinant les circonstances pertinentes, soit en premier lieu, le travail relatif à l'entretien des pneus et à l'entretien mécanique. Le préposé aux pneus syndiqué et le mécanicien syndiqué n'ont pas été transférés de Tillsonburg à Woodstock ou à Ingersoll après que l'employeur y eut transféré leur travail, même si la distance entre les deux localités n'est pas très grande. Il a préféré confier les tâches du préposé aux pneus à un sous-traitant au terminal de Tillsonburg et licencier le titulaire du poste. Aucun mécanicien syndiqué n'a été muté du terminal de Tillsonburg au terminal de Woodstock ou d'Ingersoll. De plus, même si les chauffeurs devenus courtiers ont

moved there despite the apparent increase in business. The union was told that its contract would not be applied at the new site. Although the head office of the employer moved to the Ingersoll site and although the economic benefits of operating out of a site on the 401 were established by the employer in the course of the present proceedings, no unionized driver was ever allowed to operate out of the employer's non-unionized site.

[148] The increase in broker-drivers and the allocation of work to them while the number of employee drivers decreased, the higher rates of pay at the competing non-unionized sites, the payment of better benefits and the evidence that, although it was partially disproved by the employer's evidence, showed some tendency to provide the workforce with older or frequently not air-conditioned equipment, all contribute to a picture that, on balance, would indicate that the employer undertook a concerted strategy aimed at directing the work of the bargaining unit to its non-unionized operations and hence interfering with the representation of the employees in the bargaining unit. At the same time, the employer was guarded and far from candid with the bargaining agent in respect of the changes that were undertaken. The employer's actions constitute a violation of the provisions of section 94(1)(a) of the *Code*, particularly when they are viewed in the context of all of the events that have occurred subsequent to certification, which suggest, taken together, that there has been a concerted strategy aimed at reducing the scope of the bargaining unit.

[149] Such a concerted strategy, in the view of the Board, has persisted over a considerable length of time commencing at or about the date of the application for certification filed by the union. In the Board's view, the evidence taken as a whole clearly indicates that there has been anti-union animus. Even if the Board had not unanimously concluded that anti-union animus was present on the balance of probabilities, the refusal of the employer to deal with the union in a candid and effective way respecting the significant organizational and other changes that have occurred, would, in these circumstances, upon a consideration of the authorities, in itself constitute a violation of the provisions of section 94(1)(a).

été affectés au terminal de Woodstock puis à celui d'Ingersoll, aucun chauffeur syndiqué n'y a jamais obtenu un poste malgré l'augmentation incontestable de la charge de travail. Le syndicat a appris que l'employeur n'entendait pas appliquer la convention collective aux chauffeurs travaillant dans les nouveaux terminaux. Même si le siège social de l'employeur a été transféré à Ingersoll, et même si la preuve a été faite devant le Conseil quant aux avantages économiques résultant de l'exploitation d'un terminal près de l'autoroute 401, aucun travailleur syndiqué n'a jamais été autorisé à y travailler.

[148] L'augmentation du nombre de chauffeurs-courtiers, le fait qu'on leur attribuait le travail alors que le nombre de chauffeurs qui étaient des employés de Verspeeten diminuait, les taux de rémunération supérieurs versés aux chauffeurs travaillant aux terminaux non syndiqués offrant un avantage concurrentiel, les meilleurs avantages et la preuve - réfutée en partie par celle de l'employeur - selon laquelle on avait tendance à attribuer aux employés en titre les vieux camions souvent non climatisés, sont des éléments qui concourent à établir que, tout compte fait, l'employeur a eu recours à une stratégie concertée en vue de transférer le travail de l'unité de négociation à ses installations non syndiquées et, dès lors, d'intervenir dans la représentation des employés de l'unité de négociation. D'autre part, il s'est bien gardé de s'ouvrir de ses projets et s'est refusé à toute franche discussion avec l'agent négociateur concernant les changements en cours. Les actions de l'employeur constituent dès lors une violation des dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, surtout quand on les situe dans le contexte des événements qui sont survenus après l'accréditation et qui indiquent dans l'ensemble qu'il y a eu un effort concerté pour réduire la portée de l'unité de négociation.

[149] Le Conseil est d'avis que la stratégie concertée, qui a commencé à la date du dépôt de la demande d'accréditation ou aux environs de celle-ci, a perduré très longtemps. L'ensemble de la preuve révèle clairement la présence d'un sentiment antisyndical. Même si le Conseil n'en était pas arrivé à cette conclusion unanime selon la prépondérance des probabilités, le refus de l'employeur de discuter avec le syndicat, de manière franche et utile, des changements organisationnels et autres changements d'envergure qui s'étaient produits, constituerait en soi, dans les circonstances et à la lumière de la jurisprudence établie, une violation des dispositions de l'alinéa 94(1)a).

V - Remedy

[150] Given, that in the view of the present panel there was anti-union animus and that the employer's actions have been to a significant extent motivated by an intent to interfere with the representation of the relevant employees by the bargaining agent and to weaken the union's capacity to effectively represent those employees and that these actions have done so, the Board first of all unanimously finds that section 94(1)(a) has been violated. The Board must therefore devise remedial measures to respond to the breach of section 94(1)(a), which has occurred. In the view of the Board, the breach includes the use of agencies at the Oshawa/Whitby location in a manner designed and directed at reducing the size and scope of the bargaining unit there, the transfer of work between union and non-union sites and to non-unionized owner-operators or brokers directed to the same end. It has also included a failure to discuss significant organizational changes having a significant impact on the bargaining unit with the certified bargaining agent. Additionally, the employer has in effect ignored the previous decision of the Board and failed to address together with the union the required measures to allow the appropriate representation of employees falling within the scope of the Board's certification.

[151] In Western Ontario, in the view of the Board, the actions of the employer have been designed and have had the effect both of removing the work of employees within the bargaining unit from within its scope and have weakened the representation of the affected employees by the bargaining agent in collective bargaining. Also, in Western Ontario, the employer has undertaken certain stratagems that at least have created the perception among employees in the bargaining unit, that it views the unionized portion of its operations less favourably. It is of concern that the employer has now *de facto* followed a strategy that on at least two occasions has seen it attempt to separate non-union operations out of the scope of the certified bargaining unit. A small, but significant differential in the compensation of and certain benefits paid to non-union drivers has been maintained. Appropriate measures to remedy the effect of the breach of the *Code* by the employer must be given consideration. Before this is done, however, it should be remarked here, that the present subtle and sustained breach of section 94(1)(a) of the *Code* for anti-union reasons an the failure to

V - Redressments

[150] Étant donné que le présent banc a conclu à l'existence d'un sentiment antisyndical et que les actions de l'employeur avaient pour but d'intervenir dans la représentation des employés concernés par l'agent négociateur et d'affaiblir sa capacité de les représenter efficacement et que ces actions ont donné le résultat attendu, le Conseil conclut à l'unanimité qu'il y a eu violation de l'alinéa 94(1)a). Le Conseil doit dès lors déterminer les mesures de redressement à accorder pour remédier à la violation de l'alinéa 94(1)a). Le Conseil est d'avis que la violation englobe l'utilisation d'agences au terminal d'Oshawa/Whitby dans le but de réduire la taille et la portée de l'unité de négociation ainsi que le transfert du travail à des terminaux non syndiqués et à des propriétaires-exploitants ou des courtiers non syndiqués aux mêmes fins. La violation englobe aussi le défaut de discuter avec l'agent négociateur accrédité des changements organisationnels d'envergure ayant une incidence considérable sur l'unité de négociation. S'ajoute à cela le fait que l'employeur n'a effectivement aucunement tenu compte de la décision antérieure du Conseil et qu'il s'est abstenu de discuter avec le syndicat des mesures à prendre pour assurer la juste représentation des employés visés par l'ordonnance d'accréditation du Conseil.

[151] Dans le cas des terminaux de l'ouest ontarien, le Conseil estime que les actions de l'employeur avaient pour but, et ont eu pour effet, de retirer de la portée de l'unité de négociation le travail qui revenait de droit aux employés syndiqués et de faire obstacle à la représentation des employés touchés par l'agent négociateur dans le cadre des négociations collectives. En outre, dans l'ouest ontarien, l'employeur a eu recours à certains stratagèmes qui ont à tout le moins donné à penser aux employés de l'unité de négociation qu'ils étaient tenus en moins haute estime que les autres travailleurs. Il est troublant de constater que l'employeur se trouve en fait à avoir adopté une stratégie dans le cadre de laquelle il s'est employé à deux occasions au moins à exclure les activités non syndiquées de la portée de l'unité de négociation accréditée. Il a également maintenu un écart minime mais néanmoins important entre les salaires et certains avantages versés aux chauffeurs syndiqués et non syndiqués. Le moment est donc venu de se pencher sur les mesures à prendre pour remédier à l'effet de la violation du *Code* par l'employeur. Avant d'aborder

respond to Board processes strikes at the heart of the purposes of the *Code* itself.

[152] In such circumstances, it is useful first of all to consider the remedies sought by the applicant bargaining agent. In its final submissions to the Board, the bargaining agent requested that the Board make a declaration that the *Code* had been violated. A second aspect of the remedy requested by the bargaining agent was that the Board consider ordering Verspeeten to offer the agency drivers at Whitby employment as direct employees of Verspeeten or if they are found to be employees, to apply the collective agreement to them.

[153] In response to the situation at Ingersoll, the bargaining agent is seeking that the certification of the bargaining unit be broadened and that a provincial certificate for the province of Ontario be granted as a remedy to prevent Verspeeten from using geographic boundaries in such a manner as to undermine the relevant bargaining rights.

[154] A third request was that the employer be required to fully disclose the wages, benefits and other working conditions being provided at Ingersoll in such a manner as to allow the bargaining agent to determine to what extent these conditions should be implemented amongst the entire workforce. The Board was asked to remain seized in respect of discussions over such implementation to ensure that relevant working conditions were then appropriately made available in order to remedy the employer's actions.

[155] The bargaining agent asked that the Board order Verspeeten to allow it to have meetings and discussions with all the relevant workers and to remain seized in respect of the result of such discussions.

[156] The bargaining agent also asked that the Board order the employer to ensure that a copy of the Board's decision and orders resulting from its deliberation be posted and distributed to all relevant employees.

cette question, il convient de mentionner que cette violation subtile et soutenue de l'alinéa 94(1)a) du *Code* attribuable à un sentiment antisyndical et le défaut de donner suite aux décisions du Conseil portent atteinte au fondement même du *Code*.

[152] Dans une situation comme celle-ci, il convient en premier lieu d'examiner les redressements demandés par l'agent négociateur. Dans son exposé définitif, celui-ci demande au Conseil de confirmer la violation du *Code* au moyen d'une déclaration. Il lui demande ensuite d'examiner la possibilité de rendre une ordonnance enjoignant à Verspeeten d'offrir aux chauffeurs d'agence travaillant au terminal de Whitby de devenir des employés de Verspeeten ou, s'il est statué que ce sont des employés, de faire en sorte qu'ils soient régis par la convention collective.

[153] Dans le cas du terminal d'Ingersoll, l'agent négociateur demande au Conseil de modifier l'ordonnance d'accréditation afin d'élargir la portée de l'unité de négociation et de lui accorder à titre de redressement un certificat d'accréditation pour la province de l'Ontario afin d'empêcher Verspeeten de se servir des limites géographiques pour porter atteinte aux droits de l'unité de négociation.

[154] En troisième lieu, l'agent négociateur demande au Conseil d'obliger l'employeur à fournir tous les renseignements voulus sur les salaires, avantages et autres conditions de travail dont bénéficient les chauffeurs d'Ingersoll de manière à ce qu'il puisse déterminer dans quelle mesure ces conditions devraient s'appliquer à l'ensemble de l'effectif. Il demande aussi au Conseil de demeurer saisi de l'affaire jusqu'à l'issue des discussions relatives à l'exécution des redressements accordés afin d'obtenir la certitude que les conditions de travail pertinentes s'appliquent comme il se doit à l'ensemble de l'effectif, afin de remédier aux actions de l'employeur.

[155] L'agent négociateur demande au Conseil d'ordonner à Verspeeten de l'autoriser à tenir des réunions et discussions avec tous les travailleurs concernés et de demeurer saisi de l'affaire jusqu'à l'issue de ces discussions.

[156] L'agent négociateur demande également au Conseil d'ordonner à l'employeur de faire le nécessaire pour afficher et distribuer à tous les employés concernés une copie de la décision du Conseil et des ordonnances résultant de ses délibérations.

[157] Finally, the Board was asked to order Verspeeten to compensate the union and any and all affected employees for the damages and losses resulting from the violations described. The Board was asked to remain seized to determine the exact amount of that compensation if the parties were unable to agree.

[158] As previously noted, one aspect of the present hearings, that is whether the agency employees are in fact employees of Verspeeten or whether Verspeeten and the agencies are in respect of those employees a single employer under the provisions of the *Code*, was not argued and decided upon by the Board. In respect of such employees, therefore, it would be premature for the Board to make a decision or a disposition.

[159] Because the situation respecting the agencies has not been fully heard and determined, therefore, the remedies presently identified will not address the issues that must still be determined. The Board, in an accompanying letter will correspond with those affected and arrange dates upon which full submissions in respect of the matters respecting agencies still in issue can be made to the Board and determined.

[160] However, it is clear that in respect of the request that the Board declare that in the circumstances, the employer Verspeeten Cartage Ltd. has violated the provisions of section 94(1)(a) of the *Code*, such a declaration will be issued and the requested declaration is set out in the accompanying order. This declaration and the accompanying reasons must, in the circumstances, be communicated to all those driving for Verspeeten, whether agency drivers, brokers or owner-operators. The Board is ordering that a copy of this decision and the appended order be posted at all of its workplaces and that it be distributed to all Verspeeten employees and to its agency drivers, brokers and owner-operators.

[161] It also appears to the Board that on two occasions and continuously for a considerable period of time, the employer, Verspeeten Cartage Ltd., has utilized the geographic boundaries defined by the Board in respect of the certified Teamsters bargaining unit, to interfere with the representation of the relevant employees by the certified bargaining agent. Additionally, the Board is of the view that the jurisdictional limits of the bargaining

[157] En dernier lieu, l'agent négociateur demande au Conseil d'ordonner à Verspeeten d'indemniser le syndicat ainsi que tous les employés concernés pour les dommages et les pertes résultant des violations décrites et de demeurer saisi de l'affaire pour établir le montant précis de l'indemnité si les parties sont incapables d'en arriver à une entente sur cette question.

[158] Comme on l'a déjà mentionné, il y a un aspect de la présente affaire qui n'a ni été débattue, ni tranchée par le Conseil, soit la question de savoir si les chauffeurs d'agence étaient en fait des employés de Verspeeten ou si, en vertu des dispositions du *Code*, Verspeeten constitue un employeur unique avec les agences relativement à ces employés. Il serait donc prématuré de statuer sur cette question.

[159] Étant donné que la situation des agences n'a ni été débattue ni tranchée complètement, les redressements accordés en l'espèce feront donc abstraction des questions qui sont encore en suspens. Le Conseil communiquera avec les parties concernées, au moyen d'une lettre annexée aux présents motifs de décision, pour convenir avec elles des dates auxquelles elles pourront présenter des observations complètes sur les questions relatives aux agences, toujours en suspens, afin que le Conseil puisse rendre sa décision.

[160] En revanche, en ce qui concerne la demande visant à ce que le Conseil déclare que, eu égard aux circonstances, Verspeeten Cartage Ltd., a contrevenu aux dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, une telle déclaration sera évidemment formulée, tel qu'en fait foi l'ordonnance annexée aux présents motifs. Cette déclaration et les motifs de décision qui l'accompagnent doivent être distribués sans exception à tous ceux qui conduisent des camions pour Verspeeten, qu'il s'agisse des chauffeurs d'agence, des courtiers ou des propriétaires-exploitants. Le Conseil ordonne qu'une copie de la présente décision et de l'ordonnance ci-jointe soit affichée à tous les lieux de travail et distribuée à tous les employés de Verspeeten, de même qu'aux chauffeurs d'agence, courtiers et propriétaires-exploitants.

[161] Le Conseil estime également qu'à deux occasions et de manière ininterrompue pendant une très longue période, l'employeur, Verspeeten Cartage Ltd., a utilisé les limites géographiques de l'unité de négociation accréditée des Teamsters définies par le Conseil pour intervenir dans la représentation des employés concernés par l'agent négociateur accrédité. De plus, le Conseil est d'avis que les limites de l'unité de

unit have been utilized by the employer in an attempt to circumscribe and remove from the scope of the bargaining unit the customary work of the unit in such a manner as to defeat the representation of the affected employees. In such circumstances, it is incumbent upon the Board to modify the bargaining unit as requested to address the issue of its geographic scope in such a manner that the strategy of utilizing the geographic limits of the defined bargaining unit to interfere with the effective representation of employees within the certified bargaining unit cannot be attempted on another occasion. The Board, therefore, modifies the bargaining unit description of the Canada Council of Teamsters bargaining unit at Verspeeten Cartage Ltd. as requested, to encompass all employees of Verspeeten Cartage Ltd. within the province of Ontario.

[162] In respect of the request of the bargaining agent that there be a full disclosure of the wages and benefits provided to employees at Ingersoll, the employer is ordered to provide full detail on such wages, benefits or other working conditions to the certified bargaining agent to allow it to determine to what extent these conditions would be relevant to the situation of the workforce in question. The employer is also directed to fully and completely disclose to the bargaining agent now and in the future and to discuss with it any operational changes that may reasonably be anticipated to impact upon the bargaining unit. Additionally, the Board will, as requested, remain seized in respect of such discussions should it become apparent that measures consequent upon or related to such disclosure would become necessary in view of the violation of section 94(1)(a) of the *Code* found in this decision.

[163] The Board is also ordering Verspeeten Cartage Ltd. to allow the certified bargaining agent at its option to have such meetings and discussions with employees, agency drivers, brokers and owner-operators at the place of work, as the bargaining agent deems appropriate in the circumstances of this decision.

[164] The Board is also ordering that Verspeeten Cartage Ltd. enter into discussions with the certified bargaining agent and to consider together with the bargaining agent appropriate measures and steps to compensate any and all affected employees for damages and losses resulting from the identified violation. Such

négociation ont été utilisées pour tenter de restreindre la portée de l'unité de négociation et d'exclure de celle-ci le travail habituel de l'unité, de manière à porter atteinte à la représentation des employés visés. Le Conseil se doit dès lors d'accéder à la demande de modification de la portée de l'unité de négociation de telle manière qu'il soit impossible d'avoir encore recours à la stratégie consistant à utiliser les limites géographiques de l'unité de négociation pour faire obstacle à la représentation efficace des employés compris dans l'unité de négociation accréditée. Le Conseil accède dès lors à la demande de modification de la description de l'unité de négociation regroupant les employés de Verspeeten Cartage Ltd., pour laquelle le Conseil canadien des Teamsters est accrédité à titre d'agent négociateur, afin d'inclure tous les employés de Verspeeten Cartage Ltd. dans la province de l'Ontario.

[162] En ce qui concerne la demande du syndicat quant à la divulgation complète des salaires et avantages versés aux employés travaillant au terminal d'Ingersoll, le Conseil ordonne à l'employeur de fournir à l'agent négociateur accrédité tous les détails voulus sur les salaires, avantages et autres conditions de travail pour qu'il puisse déterminer dans quelle mesure ces conditions devraient s'appliquer à l'effectif en cause. Le Conseil ordonne aussi à l'employeur de communiquer désormais à l'agent négociateur tous les détails de tout changement opérationnel susceptible d'avoir une incidence sur l'unité de négociation et d'en discuter avec lui. De plus, le Conseil accepte de demeurer saisi de l'affaire relativement à ces discussions au cas où il deviendrait manifeste que des mesures sont devenues nécessaires à la suite de la communication de ces renseignements ou relativement à celle-ci, eu égard à la conclusion de violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* à laquelle le Conseil en est arrivé dans la présente décision.

[163] Le Conseil ordonne également à Verspeeten Cartage Ltd. d'autoriser l'agent négociateur accrédité de tenir, à sa convenance, les réunions et discussions qu'il juge indiquées, eu égard aux circonstances de la présente décision, avec les employés, chauffeurs d'agence, courtiers et propriétaires-exploitants, au lieu de travail de ces derniers.

[164] Le Conseil ordonne aussi à Verspeeten Cartage Ltd. d'entamer des discussions avec l'agent négociateur accrédité et de se pencher, de concert avec lui, sur les mesures à prendre pour indemniser tous les employés concernés pour les dommages et les pertes résultant de la violation mentionnée. Les discussions doivent

discussions should consider compensating bargaining unit members performing essentially the same tasks as non-bargaining unit members for any differential in compensation or benefits maintained by Verspeeten. Those eligible for compensation may include any former Exclusive drivers who suffered direct losses as a result of the employer's failure to act upon the Board's earlier finding that Verspeeten was their true employer. As requested, the Board will remain seized of jurisdiction to determine the exact amount of compensation in respect of such violations, should the parties be unable to agree in that respect.

[165] In respect of the variation of working conditions at unionized and non-unionized work sites and the use of brokers, owner-operators and broker-drivers by the employer, the Board is concerned, given its finding that there has been a concerted strategy directed at defeating the bargaining agent's rights, that there has been an accompanying deleterious impact upon the rights of the owner-operators and broker-drivers to organize and bargain collectively. Therefore, the Board is ordering that a one-time vote be held among all of the brokers and owner-operators driving for Verspeeten to determine conclusively whether this group would or would not wish to be represented by the bargaining agent for purposes of collective bargaining.

[166] As well, the reduction in the size and scope of the bargaining unit which has been effected must be addressed. It is most appropriate that this reduction be redressed gradually in the same manner that it has been brought about. The employer, Verspeeten, is therefore ordered to undertake all new work including rebid work which it obtains in Ontario utilizing employee drivers, until the number of employees in the bargaining unit reaches that which was in place at the time of the initial application for certification. If, for business reasons or due to circumstances, difficulties are encountered in reaching these levels, Verspeeten may apply to the Board for appropriate relief.

[167] Finally, the bargaining agent has had to underwrite significant costs and expenses in pursuing the present application. The Board is ordering that the Teamsters's recover its legal and administrative costs related to the present application incurred after the

également englober les membres de l'unité de négociation qui accomplissent exactement le même travail que le personnel non syndiqué afin de les dédommager pour tout écart maintenu par Verspeeten au niveau des salaires et des avantages. Sont notamment admissibles à une indemnité tous les anciens chauffeurs d'Exclusive qui ont été directement lésés à cause du défaut de l'employeur de donner suite à la conclusion antérieure du Conseil, soit que Verspeeten est leur véritable employeur. Tel que demandé, le Conseil demeure saisi de l'affaire pour déterminer le montant exact de l'indemnité à verser pour corriger ces violations, si les parties sont incapables d'en arriver à une entente à cet égard.

[165] En ce qui concerne l'application de conditions de travail différentes dans les terminaux syndiqués et non syndiqués et l'utilisation de courtiers, propriétaires-exploitants et chauffeurs-courtiers par l'employeur, le Conseil craint, vu sa conclusion qu'il y a eu une stratégie concertée pour porter atteinte aux droits de l'agent négociateur, qu'une telle stratégie ait également eu une incidence néfaste sur les droits des propriétaires-exploitants et courtiers de se syndiquer et de négocier collectivement. Par conséquent, le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin ponctuel parmi tous les courtiers et propriétaires-exploitants qui conduisent des camions pour Verspeeten afin de déterminer avec certitude si ce groupe veut être représenté ou non par l'agent négociateur aux fins des négociations collectives.

[166] Des mesures sont également nécessaires pour remédier à la réduction de la taille et de la portée de l'unité de négociation. Il est des plus pertinent de corriger la situation graduellement, de la même manière qu'elle a été occasionnée. Le Conseil ordonne dès lors à l'employeur, Verspeeten, d'attribuer l'exécution de tous les nouveaux contrats, y compris les contrats renouvelés en Ontario, aux chauffeurs qui sont au service de Verspeeten, jusqu'à ce que le nombre d'employés compris dans l'unité de négociation soit revenu à ce qu'il était à la date du dépôt de la demande initiale d'accréditation. Si, pour des motifs d'ordre commercial ou autres, ce nombre ne peut être atteint, Verspeeten pourra présenter une demande au Conseil en vue d'obtenir les redressements jugés nécessaires.

[167] Le Conseil en vient en dernier lieu aux frais et dépens considérables que la présente demande a occasionnés à l'agent négociateur. Le Conseil ordonne dès lors à Verspeeten de prendre en charge les frais juridiques et administratifs engagés par les Teamsters

decision of the predecessor panel in *Verspeeten Cartage Ltd. et al (LD 12)*, *supra*. These costs should be discussed by the parties and if an amount cannot be agreed upon, the matter will be considered by the Board.

[168] The present panel of the Board remains seized of jurisdiction in respect of any issues arising out of the above findings and orders. Orders implementing any necessary further measures to counteract the violation of section 94(1)(a) of the *Code*, that may become necessary as a result of the ordered meetings and discussions, may follow.

[169] For certainty, the Board retains jurisdiction over all matters and issues required to finally determine the issues identified and discussed in this decision or to oversee the implementation of its decision and orders in respect of the above matters.

relativement à la présente demande, à partir de la date à laquelle l'ancien Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *Verspeeten Cartage Ltd. et autres (LD 12)*, précitée. Ces frais devraient faire l'objet d'une entente entre les parties, à défaut de quoi, le Conseil en établira le montant.

[168] Le présent banc du Conseil demeure saisi de l'affaire afin de statuer sur toute question découlant des conclusions et ordonnances qui précèdent. Le Conseil pourra rendre de nouvelles ordonnances afin de mettre à exécution toute mesure supplémentaire jugée nécessaire pour remédier à la violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, à l'issue des rencontres et des discussions ordonnées par le Conseil.

[169] Par souci de clarté, le Conseil précise qu'il demeure saisi de toutes les affaires et questions qui doivent être tranchées pour régler définitivement les questions soulevées et examinées dans la présente décision ou pour superviser la mise en application de la décision et des ordonnances rendues relativement aux questions tranchées en l'espèce.

Order No. 8611-U

Supercedes: 6353-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code
- and -
Canada Council of Teamsters,
certified bargaining agent,
- and -
Verspeeten Cartage Ltd.,
employer.

WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by Order dated November 24, 1993, certified the Canada Council of Teamsters for a unit of employees of Verspeeten Cartage Ltd.,

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received a complaint from the certified bargaining agent pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, alleging that Verspeeten Cartage Ltd. has violated section 94(1)(a) of the *Code*;

AND WHEREAS, after investigation of the matter and consideration of the submissions of the parties

N° d'ordonnance: 8611-U

Remplace: 6353-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail
- et -
le Conseil canadien des Teamsters,
agent négociateur accrédité,
- et -
Verspeeten Cartage Ltd.,
employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 24 novembre 1993, a accrédité le Conseil canadien des Teamsters à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Verspeeten Cartage Ltd.;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu une plainte, déposée par l'agent négociateur accrédité, en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* alléguant que Verspeeten Cartage Ltd. a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) dudit *Code*;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et étude des observations des parties en cause, le Conseil

concerned, the Board has issued *Verspeeten Cartage Ltd.* (2004), as yet unreported CIRB no. 270, dated April 2, 2004;

AND WHEREAS, the Board has determined it appropriate to modify the bargaining unit as required to address the issue of its geographic scope.

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said certification order be amended, and it is hereby amended, by deleting the description of the certified bargaining unit contained therein and by substituting therefor the following:

> all employees of Verspeeten Cartage Ltd., in the province of Ontario, **excluding** supervisors, dispatchers, office and sales staff, owner-operators and casual employees.

ISSUED at Ottawa, this 2nd day of April 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Panel Chairperson

Reference: File no. 17738-C

* * *

File No. 17738-C (745-05526)

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code
- and -
Canada Council of Teamsters,
complainant,
- and -
Verspeeten Cartage Ltd.,
employer,
Advantage Personnel;
Professional Personnel Ltd.;
Excel Highway Support Service Inc.;
Spherion Workforce Architects (formerly Interim Personnel/ Employment Centre),
intervenors.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received a complaint from the Canada Council of Teamsters pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*),

a rendu le 2 avril 2004, la décision *Verspeeten Cartage Ltd. (2004)*, décision du CCRI n° 270, non encore rapportée;

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé qu'il y avait lieu de modifier l'ordonnance, tel que demandé, afin de trancher la question de la portée géographique de l'unité de négociation.

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant la description de l'unité de négociation accréditée qui y figure par la suivante:

> tous les employés de Verspeeten Cartage Ltd. dans la province d'Ontario, **à l'exclusion** des superviseurs, des répartiteurs, du personnel de bureau et des ventes, des propriétaires-exploitants et des employés occasionnels.

DONNÉE à Ottawa, ce 2e jour d'avril 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) J. Paul Lordon, c.r.
Président du banc

Référence: Dossier n° 17738-C

* * *

Dossier n° 17738-C (745-05526)

CONCERNANT LE

Code canadien du travail
- et -
Conseil canadien des Teamsters,
plaignant,
- et -
Verspeeten Cartage Ltd.,
employeur,
Advantage Personnel;
Professional Personnel Ltd.;
Excel Highway Support Service Inc.;
Spherion Workforce Architects (anciennement Interim Personnel/Employment Centre),
intervenants.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu une plainte du Conseil canadien des Teamsters en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le

alleging that Verspeeten Cartage Ltd. has violated section 94(1) of the *Code*;

AND WHEREAS, after investigation of the complaint, hearing of evidence and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board has found that the respondent has violated section 94(1)(a) of the *Code*, for the reasons set out in *Verspeeten Cartage Ltd.* (2004), as yet unreported CIRB no. 270 of this 2nd day of April 2004;

IT IS DECLARED that Verspeeten Cartage Ltd. has violated the provisions of section 94(1)(a) of the *Code* in the manner set out in the accompanying *Verspeeten Cartage Ltd.*, decision (*supra*), dated April 2, 2004;

IT IS ORDERED that a copy of *Verspeeten Cartage Ltd.* (*supra*), and of this Order be posted at all workplaces of Verspeeten Cartage Ltd. in the province of Ontario and that copies of the Order and Reasons for decision be also distributed to all Verspeeten employees, and to agency drivers, brokers and owner-operators transporting goods for Verspeeten Cartage Ltd.;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that Certification Order No. 6353-U, be modified to indicate that the Canada Council of Teamsters is the bargaining agent for a unit composed of:

> all employees of Verspeeten Cartage Ltd., in the province of Ontario, **excluding** supervisors, dispatchers, office and sales staff, owner-operators and casual employees.

AND IT IS FURTHER ORDERED, that Verspeeten Cartage Ltd. provide forthwith to the Canada Council of Teamsters or their counsel, full details of the wages and benefits provided by it and other detail relating to working conditions at Ingersoll, Ontario, including the remuneration pay and benefits of all brokers, agency drivers or owner operators;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that the employer cease and desist from making organizational changes with a significant impact on the above described bargaining unit without full prior notice to and discussion with the bargaining agent, and now provide full detail and full disclosure to the Canada Council of Teamsters or to their counsel in respect or

Code), alléguant que Verspeeten Cartage Ltd. a contrevenu au paragraphe 94(1) du *Code*;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la plainte, audition de la preuve et étude des observations des parties en cause, le Conseil a conclu que l'intimée a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*, pour les motifs exposés dans *Verspeeten Cartage Ltd.* (2004), décision du CCRI n° 270, non encore rapportée, en date du 2 avril 2004;

IL EST DÉCLARÉ que Verspeeten Cartage Ltd. a contrevenu aux dispositions de l'alinéa 94(1)a) du *Code* de la manière décrite dans *Verspeeten Cartage Ltd.*, précitée, ci-jointe, en date du 2 avril 2004;

IL EST ORDONNÉ qu'une copie de *Verspeeten Cartage Ltd.*, précitée, et de la présente ordonnance soit affichée à tous les lieux de travail de Verspeeten Cartage Ltd. dans la province de l'Ontario et que des copies de l'ordonnance et des Motifs de décision soient également distribuées à tous les employés de Verspeeten, de même qu'aux chauffeurs d'agence, aux courtiers et aux propriétaires-exploitants transportant des marchandises pour le compte de Verspeeten Cartage Ltd.;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que l'ordonnance d'accréditation n° 6353-U soit modifiée afin d'indiquer que le Conseil canadien des Teamsters est l'agent négociateur de l'unité décrite ci-après:

> «tous les employés de Verspeeten Cartage Ltd., dans la province de l'Ontario, **à l'exclusion** des superviseurs, des répartiteurs, du personnel de bureau et des ventes, des propriétaires-exploitants et des employés occasionnels».

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que Verspeeten Cartage Ltd. fournisse immédiatement au Conseil canadien des Teamsters ou à ses procureurs des données complètes sur les salaires et avantages versés ainsi que sur les conditions de travail en vigueur à Ingersoll (Ontario), y compris la rétribution et les avantages versés à tous les courtiers, chauffeurs d'agence ou propriétaires-exploitants;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que l'employeur cesse et s'abstienne d'apporter des changements organisationnels ayant une incidence significative sur l'unité de négociation décrite précédemment sans un préavis et des discussions complètes avec l'agent négociateur et fournisse désormais des détails et des renseignements complets au Conseil canadien des

any operational changes which it plans to make which may reasonably be anticipated to impact on the above described bargaining unit;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that Verspeeten Cartage Ltd. allow the Canada Council of Teamsters, at its option, to hold such meetings and discussions with employees, agency drivers, brokers and owner operators at its places of work in Ontario, as the bargaining agent deems appropriate to address the circumstances of this decision;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that Verspeeten Cartage Ltd. enter into discussions with the Canada Council of Teamsters respecting appropriate compensation sufficient to compensate affected employees for damages and losses resulting from the violation described in the accompanying *Verspeeten Cartage Ltd.* (*supra*). If agreement is not reached, the Board will schedule appropriate processes to resolve any outstanding issues;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that a one time vote be held at the Verspeeten work places at Ingersoll and Tillsonburg among all brokers and owner-operators driving for Verspeeten at these sites to determine the wishes of the affected employees respecting possible representation for collective bargaining by the Canada Council of Teamsters;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that Verspeeten Cartage Ltd., subject to the possibility of applying to the Board for necessary relief from this portion of this order, undertake all new work including rebid work which it obtains in and out of Ontario utilizing employee drivers falling within the above described bargaining unit until the number of employees in the described bargaining unit equals at least 135 persons;

AND IT IS FURTHER ORDERED, that Verspeeten Cartage Ltd. pay to the Canada Council of Teamsters, full reimbursement for all legal and administrative costs incurred by the said Teamsters in respect of the present complaint from January 29, 1999 to the present date.

FOR CERTAINTY, the Board retains jurisdiction over all matters and issues required to finally determine the issues discussed and set out in *Verspeeten Cartage Ltd.* (*supra*), and in this order or to ensure the full

Teamsters au sujet des changements opérationnels projetés qui sont susceptibles d'avoir une incidence sur l'unité de négociation décrite précédemment;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que Verspeeten Cartage Ltd. autorise le Conseil canadien des Teamsters à tenir, à son choix, des réunions et discussions avec les employés, chauffeurs d'agence, courtiers et propriétaires-exploitants à ses lieux de travail en Ontario, selon que l'agent négociateur le juge nécessaire pour discuter des conséquences de la présente décision;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que Verspeeten Cartage Ltd. entame des discussions avec le Conseil canadien des Teamsters au sujet du dédommagement qu'il convient d'accorder aux employés touchés au titre des dommages et pertes résultant de la violation décrite dans *Verspeeten Cartage Ltd.*, précitée, ci-jointe. À défaut d'entente à cet égard, le Conseil prévoira les procédures nécessaires pour résoudre les questions en litige;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ qu'un scrutin unique soit tenu aux lieux de travail de Verspeeten à Ingersoll et Tillsonburg parmi tous les courtiers et propriétaires-exploitants travaillant pour Verspeeten afin de déterminer s'ils souhaitent être représentés par le Conseil canadien des Teamsters aux fins des négociations collectives;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que Verspeeten Cartage Ltd., sous réserve de la présentation éventuelle d'une demande au Conseil en vue de se soustraire à l'application de cet aspect de l'ordonnance, fasse appel aux employés compris dans l'unité de négociation décrite précédemment pour exécuter tous les contrats, y compris les renouvellements de contrats, à l'intérieur et à l'extérieur de l'Ontario jusqu'à ce que leur nombre atteigne au moins 135;

IL EST ÉGALEMENT ORDONNÉ que Verspeeten Cartage Ltd. rembourse au Conseil canadien des Teamsters tous les frais juridiques et administratifs engagés par ce dernier relativement à la plainte en instance depuis le 29 janvier 1999 et jusqu'à ce jour.

PAR SOUCI DE CLARTÉ, le Conseil demeure saisi de toutes les affaires et questions requises pour trancher de manière définitive les questions débattues et décrites dans *Verspeeten Cartage Ltd.*, précitée, et dans la

implementation of *Verspeeten Cartage Ltd.* (*supra*), and this Order.

ISSUED at Ottawa, this 2nd day of April 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Panel Chairperson

présente ordonnance ou pour assurer l'exécution complète de *Verspeeten Cartage Ltd.*, précitée, et de la présente ordonnance.

FAIT à Ottawa le 2 avril 2004 par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) J. Paul Lordon, Q.C.
Président du banc

Annex A

**VERSPEETEN CARTAGE LTD.
BY TERMINAL AS OF
FEBRUARY 16, 1996
CHARTOF V.C.L. DRIVERS VS
OUTSIDE AGENCY DRIVERS**

Annexe A

**VERSPEETEN CARTAGE LTD.
TABLEAU DES CHAUFFEURS DE
VERSPEETEN PAR RAPPORT AUX
CHAUFFEURS D'AGENCE PAR
TERMINAL AU 16 FÉVRIER 1996**

ACTIVITY IN THE OLD OSHAWATERMINALS	ACTIVITÉS AUX ANCIENS TERMINAUX D'OSHAWA

MONTH / MOIS	VERSPEETEN DRIVERS / CHAUFFEURS DE VERSPEETEN	JET PERSONNEL	TRAX PERSONNEL	PHOENIX AGENCY / PHOENIX	EXCLUSIVE DRIVERS / EXCLUSIVE	EMPLOYMENT CENTRE	CENTRAL DRIVERS / CENTRAL	CAN STAFF	TOTAL AGENCIES / TOTAL DES AGENCES
FEB. / FEV. 92	2								
MAR. / MARS	2								
APR. / AVR.	4								
MAY / MAI	4	1							1
JUNE / JUIN	4	1							1
JULY / JUIL.	4	1							1
AUG. / AOÛT	4	2							2
SEPT.	7	2	7						9
OCT.	7	2	11						13
NOV.	7	2	28						30
DEC. / DÉC.	7	2	37						39
JAN. / JANV. 93	7	2	45						47
FEB. / FÉV.	9	2	50						52
MAR. / MARS	9	2	44						46
APR. / AVR.	9	2	96						98
MAY / MAI	9	2	97						99
JUNE / JUIN	9	2	93						95

JULY / JUIL.	9	2	111						113
AUG. / AOÛT	9	2	106						108
SEPT.	0	0	142						142
OCT.	0	0	158	5					163
NOV.	0	0	80	13					93
DEC / DÉC.	0	0	107	17					124

VERSPEETEN CARTAGE LTD.
BY TERMINAL AS OF FEBRUARY 16, 1996
CHARTOF V.C.L. DRIVERS VS OUTSIDE AGENCY DRIVERS

TABLEAU DES CHAUFFEURS DE VERSPEETEN PAR RAPPORT AUX CHAUFFEURS D'AGENCE PAR TERMINAL AU 16 FÉVRIER 1996

ACTIVITY IN THE LARGER WHITBY TERMINAL	ACTIVITÉS AU TERMINAL MAJEUR DE WHITBY

MONTH / MOIS	VERSPEETEN DRIVERS / CHAUFFEURS DE VERSPEETEN	JET PERSONNEL	TRAX PERSONNEL	PHOENIX AGENCY / PHOENIX	EXCLUSIVE DRIVERS / EXCLUSIVE	EMPLOYMENT CENTRE	CENTRAL DRIVERS / CENTRAL	CAN STAFF	TOTAL AGENCIES / TOTAL DES AGENCES
JAN. / JANV. 94	0	0	92	12					104
FEB. / FÉV.	0	0	123	7					130
MAR. / MARS	0	0	26	0	90				116
APR. / AVR.	0	0	26	9	87				122
MAY / MAI	0	0	26	18	83	4			131
JUNE / JUIN	0	0	20	23	123	7			173
JULY / JUIL.	0	0	12	15	121	5			153
AUG. / AOÛT	0	0	29	26	101	8			164
SEPT.	0	0	36	27	99	7			169
OCT.	0	0	42	25	89	7			163
NOV.	0	0	62	29	85	9	2		187
DEC. / DÉC.	0	0	60	0	83	12	3	33	191
JAN. / JANV. 95	0	0	52	0	96	22	6	38	214
FEB. / FÉV.	0	0	59	0	81	20	7	42	209
MAR. / MARS	0	0	52	0	92	23	5	50	222

APR. / AVR.	0	0	44	0	90	25	4	52	215
MAY / MAI	0	0	42	0	89	27	4	51	213
JUNE / JUIN	0	0	44	0	87	33	4	48	216
JULY / JUIL.	0	0	30	0	77	25	4	40	176
AUG. / AOÛT	0	0	37	0	79	42	4	54	216
SEPT.	0	0	32	0	78	48	0	61	219
OCT.	0	0	31	0	73	53	0	58	215
NOV.	0	0	32	0	71	58	0	53	214
DEC. / DÉC. 95	0	0	31	0	71	62	0	55	219
JAN. / JANV. 96	0	0	24	0	81	64	0	47	216

Annex B **Annexe B**

	PHOENIX	CENTRAL	TRAX	EXCLUSIVE	INTERIM EMPL. CENTRE	CAN STAFF	ADVANTAGE	PROFES-SIONAL. PERSON.	EXCEL	TOTAL AGENCIES / TOTAL DES AGENCES
Jan. / Janv. 94	12		92							104
Feb. / Fév. 94	7		123							130
Mar. / Mars 94	0		26	90						116
Apr. / Avr. 94	9		26	87						122
May / Mai 94	18		26	83	4					131
June / Juin 94	23		20	123	7					173
Jul. / Juil. 94	15		12	121	5					153
Aug. / Août 94	26		29	101	8					164
Sept. 94	27		36	99	7					169
Oct. 94	25		42	89	7					163
Nov. 94	29	2	62	85	9					187
Dec. 94	0	3	60	83	12	33				191
Jan. / Janv. 95	0	6	52	96	22	38				214
Feb. / Fév. 95	0	7	59	81	20	42				209
Mar. / Mars 95	0	5	52	92	23	50				222
Apr. / Avr. 95	0	4	44	90	25	52				215
May / Mai 95	0	4	42	89	27	51				213
June / Juin 95	0	4	44	87	33	48				216
Jul. / Juil. 95	0	4	30	77	25	40				176
Aug. / Août 95	0	4	37	79	42	54				216
Sept. 95	0	0	32	78	48	61				219
Oct. 95	0	0	31	73	53	58				215
Nov. 95	0	0	32	71	58	53				214

Dec. 95	0	0	31	71	62	55				219
Jan. / Janv. 96	0	0	24	81	64	47				216
Feb / Fév 96	0	0	44	81	69	57				251
Mar Mars 96	0	0	43	64	67	52				226
Apr. / Avr. 96	0	0	27	64	82	61				234
May / Mai 96	0	0	25	58	71	78				232
June / Juin 96	0	0	25	55	67	103				250
Jul. / Juil. 96	0	0	20	55	66	108				249
Aug. / Août 96	0	0	12	45	57	120				234
Sept. 96	0	0	12	43	52	110				217
Oct. 96	0	0	12	43	51	105				211
Nov. 96	0	0	12	43	53	125				233
Dec. 96	0	0	0	0	85	138				223
Jan. / Janv. 97	0	0	0	0	83	148				231
Feb. / Fév. 97	0	0	0	0	86	151				237
Mar. / Mars 97	0	0	0	0	82	154		1		237
Apr. / Avr. 97	0	0	0	0	76	145		7		228
May / Mai 97	0	0	0	0	71	129		14		214
June / Juin 97	0	0	0	0	74	139		18		231
Jul. / Juil. 97	0	0	0	0	88	120		22		230
Aug / Août 97	0	0	0	0	79	108		22		209
Sept. 97	0	0	0	0	68		115	29		212
Oct. 97	0	0	0	0	69		114	34		217
Nov. 97	0	0	0	0	63		119	38	7	227
Dec. 97	0	0	0	0	66		113	39	14	232

Jan. / Janv. 98	0	0	0	0	62		107	39	13	221
Feb. / Fév. 98	0	0	0	0	65		102	38	14	219
Mar. / Mars 98	0	0	0	0	64		100	38	15	217
Apr. / Avr. 98	0	0	0	0	66		99	35	19	219
May / Mai 98	0	0	0	0	64		89	30	21	204
June / Juin 98	0	0	0	0	61		91	32	13	197
Jul. / Juil. 98	0	0	0	0	61		91	34	13	199
Aug. / Août 98	0	0	0	0	57		90	32	14	193
Sept. 98	0	0	0	0	53		95	34	14	196
Oct. 98	0	0	0	0	54		97	33	14	198
Nov. 98	0	0	0	0	57		94	32	14	197
Dec. 98	0	0	0	0	56		88	34	15	193
Jan. / Janv. 99	0	0	0	0	57		83	36	14	190
Feb. / Fév. 99	0	0	0	0	57		82	37	17	193
Mar. / Mars 99	0	0	0	0	55		80	34	18	187
Apr. / Avr. 99	0	0	0	0	55		86	32	15	188
May / Mai 99	0	0	0	0	51		85	31	17	184
June / Juin 99	0	0	0	0	50		80	29	15	174
Jul. / Juil. 99	0	0	0	0	46		75	29	15	165

CASES CITED

Byers Transport Limited et al. (1988), 75 di 164 (CLRB no. 715)

Canada Post Corporation (1987), 68 di 226; and 15 CLRBR (NS) 289 (CLRB no. 613)

Canada Post Corporation (1994), 96 di 48; and 95 CLLC 220-025 (CLRB no.1095)

AFFAIRES CITÉES

Byers Transport Limited et autres (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1994), 95 di 78; et 94 CLLC 16,061 (CCRT n° 1081)

Dynamex Canada Inc. v. *Mamona* (2003), 228 D.L.R. (4th) 463 (C.A.F.)

Canadian National Railway Company (1994), 95 di 78; and 94 CLLC 16,061 (CLRB no. 1081)

D.H.L. International Express Limited, [2001] CIRB no. 129

Dynamex Canada Inc. v. *Mamona* (2003), 228 D.L.R. (4th) 463 (F.C.A.)

Verspeeten Cartage Ltd. et al., [2000] CIRB no. 58; and 60 CLRBR (2d) 118

Verspeeten Cartage Ltd. et al., January 29, 1999 (CIRB LD 12)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 94(1)(a)

Société canadienne des postes (1987), 68 di 226; et 15 CLRBR (NS) 289 (CCRT n° 613)

Société canadienne des postes (1994), 96 di 48; et 95 CLLC 220-025 (CCRT n° 1095)

Transport Rapide International D.H.L. Ltée, [2001] CCRI n° 129

Verspeeten Cartage Ltd. et autres, 29 janvier 1999 (CCRI LD 12)

Verspeeten Cartage Ltd. et autres, [2000] CCRI n° 58; et 60 CLRBR (2d) 118

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, al. 94(1)a)

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Telecommunications Workers Union,
applicant,
and
TELUS Communications Inc.,
respondent.

CITED AS: TELUS Communications Inc.

Board Files: 23742-C
24063-C
24160-C

Decision no. 271
April 8, 2004

Unfair labour practice - Employer communication - Employer interference - Replacement workers - Duty to bargain in good faith - Remedies - Cease and desist - Binding arbitration - These reasons concern three related and successive complaints - In the first complaint, the union alleges that the employer engaged in communications with bargaining unit employees, in violation of section 94(1)(a) of the *Code* - The parties had agreed to conciliation; the meetings are seen as the employer created opportunity to sell its position to employees in anticipation of a communication blackout during the conciliation period - The Board finds that the employer violated section 94(1)(a) when it held its Front Line Forums and Team TELUS Talks and issued the eletters because it communicated directly with its employees on matters of employment and collective interest, and interfered with the representation rights of the certified bargaining agent - The Board orders that the employer cease and desist from interfering in the union's representation rights, as well as cease communicating with the bargaining unit employees - In the second complaint, the union alleges that the employer violated sections 50(a) and 94(2.1) of the *Code* by inviting former TELUS managers to work in anticipation of a labour dispute - The issue is whether the threatened use of replacement workers, where there is no strike or lockout, is a violation of the *Code* - The Board determines that the employer's contingency plan does not come within the parameters of improper and illegal purpose contemplated by sections 94(2.1) or 99(1)(b.3) - The union did not present facts to support a violation of section 50(a) of the *Code* - In the third complaint, the union alleges that the employer was

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs en télécommunications,
requérant,
et
TELUS Communications Inc.,
intimée.

CITÉ: TELUS Communications Inc.

Dossiers du Conseil: 23742-C
24063-C
24160-C

Décision n° 271
le 8 avril 2004

Pratique déloyale de travail - Communication de l'employeur - Ingérence de l'employeur - Travailleurs de remplacement - Obligation de négocier de bonne foi - Mesures de redressement - Ordonnance de ne pas faire - Arbitrage exécutoire - Les présents motifs concernent trois plaintes connexes successives - La première plainte concerne des allégations du syndicat selon lesquelles l'employeur a eu des communications avec les employés membres de l'unité de négociation, enfreignant ainsi l'alinéa 94(1)a) du *Code* - Les parties avaient accepté la conciliation; ces rencontres sont interprétées comme une occasion créée par l'employeur pour «vendre» sa position aux employés en prévision d'une interruption des communications durant la période de conciliation - Le Conseil conclut que l'employeur a enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code* en organisant ses Forums de première ligne et ses Discussions de l'équipe TELUS et en diffusant les lettres électroniques, car il a communiqué directement avec les employés sur des questions d'emploi et d'intérêt collectif, et s'est ingéré dans les droits de représentation de l'agent négociateur accrédité - Le Conseil ordonne que l'employeur cesse de s'ingérer dans les droits de représentation du syndicat et qu'il cesse de communiquer avec les employés membres de l'unité de négociation - Le syndicat a déposé une deuxième plainte, alléguant que l'employeur avait enfreint l'alinéa 50a) et le paragraphe 94(2.1) du *Code* parce qu'il avait invité d'anciens gestionnaires de TELUS à travailler en prévision d'un conflit de travail - Le Conseil doit trancher si la menace d'avoir recours à des travailleurs de remplacement, alors qu'il n'y a ni grève ni lock-out constitue une violation du *Code* - Le

continuing its course of conduct of communicating directly with employees with regard to collective bargaining issues despite an undertaking given to the Board - Such actions are contrary to effective industrial relations and sound labour management relations - Accordingly, the Board considers that an offer of binding arbitration to the union was the only means to conclude a collective agreement.

Conseil est d'avis que le plan d'urgence de l'employeur ne correspond pas au but inacceptable et illégal qu'envisage le paragraphe 94(2.1) ou l'alinéa 99(1)b.3) - Le syndicat n'a pas présenté de faits pour étayer son allégation de violation de l'obligation de négocier de bonne foi à l'encontre de l'alinéa 50a) du *Code* - Le syndicat a déposé une troisième plainte, alléguant cette fois que l'employeur persistait à communiquer directement avec les employés sur des questions concernant les négociations collectives, nonobstant le fait qu'il a pris un engagement en ce sens devant le Conseil - De telles actions sont incompatibles avec des relations du travail fructueuses et de saines relations entre travailleurs et employeurs - Le Conseil conclut donc qu'offrir le recours à l'arbitrage exécutoire au syndicat était la seule façon pour les parties de conclure une convention collective.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). Hearings were held in Vancouver between July 14, 2003 and January 26, 2004.

Le Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Les audiences ont eu lieu à Vancouver, entre le 14 juillet 2003 et le 26 janvier 2004.

Appearances

Mr. Morley D. Shortt, Q.C. and Mr. Donald W. Bobert, for Telecommunications Workers Union;
Mr. Alan J. Hamilton, Q.C. and Ms. Alison H. Narod, for TELUS Communications Inc.

Ont comparu

M[es] Morley D. Shortt, c.r., et Donald W. Bobert, pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;
M[es] Alan J. Hamilton, c.r., et Alison H. Narod, pour TELUS Communications Inc.

I - Introduction

[1] These reasons concern three related and successive complaints. The first complaint, filed on June 3, 2003, concerns allegations by the Telecommunications Workers Union (the TWU or the union) that TELUS Communications Inc. (TELUS or the employer) engaged in communications with bargaining unit employees, in violation of section 94(1)(a) of the *Code* (Board file no. 23742-C). While the first complaint was being heard, the union filed a second complaint on November 24, 2003, alleging that the employer started recruiting retired TELUS employees as replacement workers in anticipation of a strike or lockout resulting from collective bargaining, in violation of section 94(2.1) of the *Code* (Board file no. 24063-C). While the first matter was in deliberation, the union filed a third complaint on January 12, 2004, alleging a breach of the employer's undertaking given to the Board in the course of the hearings to suspend communications with employees until the Board issued

I - Introduction

[1] Les présents motifs concernent trois plaintes connexes successives. La première plainte, déposée le 3 juin 2003, concerne des allégations du Syndicat des travailleurs en télécommunications (le STT ou le syndicat) selon lesquelles TELUS Communications Inc. (TELUS ou l'employeur) a eu des communications avec les employés membres de l'unité de négociation, enfreignant ainsi l'alinéa 94(1)a) du *Code* (dossier du Conseil n° 23742-C). Pendant l'instruction de cette première plainte, le syndicat en a déposé une deuxième, le 24 novembre 2003, alléguant cette fois que l'employeur avait commencé à recruter des employés retraités de TELUS comme travailleurs de remplacement en prévision d'une grève ou d'un lock-out après une rupture des négociations collectives, contrevenant ainsi au paragraphe 94(2.1) du *Code* (dossier du Conseil n° 24063-C). Pendant que la première plainte était en délibéré, le syndicat en a déposé une troisième, le 12 janvier 2004, alléguant que

its decision in the first complaint (Board file no. 23742-C).

II - Background

[2] TELUS is the outcome of a merger between BC Tel and Telus Alberta, which took place in 1999. Since that time, TELUS has acquired Clearnet and spun off the mobile telecommunications arm of the company into a separate company called Tele-Mobile Inc. As a result of a consent order of the Board, the bargaining units at BC Tel and Telus Alberta have been merged into a single bargaining unit regrouping all former employees of these two companies. A run-off vote between the existing five bargaining agents culminated in the selection of the TWU as the new bargaining agent. The TWU was certified as the bargaining agent of all TELUS employees on June 30, 2000.

[3] Exceptionally, the Board did not order that the TWU's collective agreement apply to the newly configured unit, but ruled that the union and the employer should negotiate the terms of the collective agreement that should apply to the merged unit, once all the collective agreements had expired. Both parties have expressed frustration over two other applications before this Board, which, they say, have hampered their ability to move on with collective bargaining: the scope of the bargaining unit, which was decided by another panel of the Board in September 2003 (*TELUS Advanced Communications et al.*, [2003] CIRB no. 244), and the Board's still pending decision as to whether Tele-Mobile Inc. forms part of the single bargaining unit represented by the TWU.

[4] The TWU gave notice to bargain to TELUS on August 15, 2000, and filed its bargaining proposals with a view to renewing the TWU agreement. Collective bargaining commenced on November 1, 2000. TELUS did not file bargaining proposals but issued statements of "issues and objectives" with a view to concluding an entirely new collective agreement. There have been two conciliation attempts, the latest of which commenced on November 14, 2003, and has now been concluded. Both

l'employeur ne s'était pas conformé à son engagement, contracté devant le Conseil au cours des audiences, de cesser de communiquer avec les employés jusqu'à ce que le Conseil ait rendu sa décision sur la première plainte (dossier du Conseil n° 23742-C).

II - Contexte

[2] TELUS est le fruit d'une fusion entre BC Tel et Telus Alberta qui a eu lieu en 1999. Depuis, TELUS a fait l'acquisition de Clearnet et scindé le volet des télécommunications sans fil de l'entreprise pour en faire une entreprise distincte appelée Tele-Mobile Inc. À la suite d'une ordonnance sur consentement du Conseil, les unités de négociation de BC Tel et de Telus Alberta ont été fusionnées en une seule et même unité de négociation regroupant tous les anciens employés de ces deux entreprises. Le scrutin de représentation organisé entre les cinq agents négociateurs qui représentaient ces employés a abouti au choix du STT comme nouvel agent négociateur des employés de TELUS. (Le STT a été accrédité à titre d'agent négociateur de tous les employés de TELUS le 30 juin 2000.)

[3] À titre exceptionnel, le Conseil n'a pas ordonné que la convention collective du STT s'applique à l'unité fraîchement constituée; il a plutôt ordonné que le syndicat et l'employeur négocient la convention collective qui devrait s'appliquer à l'unité fusionnée une fois que toutes les conventions collectives applicables auraient expiré. Les deux parties se sont dites frustrées par deux autres demandes présentées au Conseil qui auraient, selon elles, sapé leur capacité de négocier collectivement, à savoir une demande concernant la portée de l'unité de négociation tranchée par un autre banc du Conseil en septembre 2003 (*TELUS Advanced Communications et autres*, [2003] CCRI n° 244) et une autre demande sur laquelle le Conseil n'a toujours pas rendu sa décision, pour déterminer si les employés de Tele-Mobile Inc. font partie de l'unité de négociation unique représentée par le STT.

[4] Le STT a signifié un avis de négocier à TELUS le 15 août 2000; il a déposé ses propositions de négociation en vue du renouvellement de sa convention collective. La négociation a commencé le 1er novembre 2000. TELUS n'a pas déposé de propositions de négociation, mais plutôt des déclarations des «enjeux et objectifs» en vue de conclure une convention collective entièrement nouvelle. Il y a eu deux tentatives de conciliation. La plus récente a commencé le

attempts have been unsuccessful. After three years of negotiations, the parties have yet to conclude a collective agreement or sign off any collective agreement language. The only two issues on which the parties have been able to agree are a maintenance of services agreement and the conciliation process.

[5] On January 28, 2004, the undersigned issued a decision in Board file no. 24160-C (*TELUS Communications Inc.*, January 28, 2004 (CIRB LD 1004)) ordering the employer to offer binding arbitration to the union in order to conclude a first collective agreement.

[6] These reasons address the issues in all three files.

(A) Board File No. 23742-C

I - Employer Meetings with Bargaining Unit Members

i) General Context of the Meetings

[7] Mr. Darren Entwistle is President and CEO of TELUS. Since his appointment in 2000, Mr. Entwistle has been widely quoted in the press that he intends to pursue a new management style based on open communications. His campaign has become known as "winning the hearts and minds of TELUS's employees." The media have been quick to report Mr. Entwistle's colourful style and many opinions.

[8] Mr. Entwistle immediately instituted several communication channels to deliver his views to employees: face-to-face meetings, weekly eletters, regular email bulletins on the Team TELUS Portal, Pulse Checks (employee surveys), team vision weekly broadcast reports and plasma screens set up on building lobbies where team TELUS members (employees) talk about the issue of the day and updates on stock prices are displayed.

[9] Mr. Entwistle also initiated a road show series called "Igniter Sessions" to present his 100-day plan to introduce the organization's new strategic direction. The sessions dealt with corporate strategy,

14 novembre 2003 et vient de se terminer; les deux ont échoué. Après trois ans de négociations, les parties ne sont pas encore arrivées à conclure une convention collective ou à s'entendre sur des clauses quelconques dans ce contexte. Les deux seuls points sur lesquels elles ont réussi à s'accorder sont une entente sur le maintien des services et une autre sur le processus de conciliation.

[5] Le 28 janvier 2004, la soussignée a rendu une décision dans le dossier du Conseil n° 24160-C (*TELUS Communications Inc.*, 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004)), ordonnant à l'employeur d'offrir le recours à l'arbitrage obligatoire au syndicat en vue de conclure une première convention collective.

[6] Les présents motifs portent sur les questions soulevées dans chacun de ces trois dossiers.

A) Dossier du Conseil n° 23742-C

I - Rencontres de l'employeur avec les membres de l'unité de négociation

i) Contexte général des rencontres

[7] M. Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS. Depuis sa nomination, en 2000, il a été fréquemment cité dans la presse. Il disait avoir l'intention de préconiser un nouveau style de direction basé sur des communications ouvertes. Sa campagne est devenue connue comme une démarche visant à «gagner le cœur et l'esprit des employés de TELUS», et les médias se sont empressés de parler de son style coloré et de rapporter ses nombreuses opinions.

[8] M. Entwistle a immédiatement créé plusieurs mécanismes de communication pour faire connaître ses vues aux employés: des réunions en personne, une lettre électronique hebdomadaire, des bulletins électroniques réguliers au portail de l'équipe TELUS, des «prises de pouls» (sondages auprès des employés), des rapports hebdomadaires sur la vision de l'équipe et des écrans à plasma installés dans les halls des bâtiments de l'entreprise, où les membres de l'équipe TELUS (les employés) peuvent parler de questions d'actualité et avoir accès à des nouvelles sur les cours des valeurs mobilières.

[9] M. Entwistle a aussi lancé une série de rencontres itinérantes appelées «séances d'allumage» pour présenter son plan de 100 jours d'introduction des nouvelles orientations stratégiques de l'organisation.

organizational structure, corporate values and discussion sessions with employees, facilitated by senior executives. About 70 Igniter Sessions were held between January 2000 and March 2001 and reached some 17,000 of TELUS's 27,000 employees. The Igniter Sessions did not discuss collective bargaining or labour relations issues.

[10] Mr. Entwistle commenced a second so-called road show in 2001 dubbed **Front Line Forums**, held in British Columbia (BC) and Alberta. These meetings are conducted in an upbeat and informative style, including a slide presentation and a no-holds-barred as to questions employees may ask their CEO. Front Line Forums are held on company time, in a hotel, and include lunch; they typically last all day and sometimes into the evening. Employees are invited to attend these meetings by their managers. The Front Line Forums are very popular with employees, especially in smaller centres. The meetings held in 2003 stand out from previous meetings because collective bargaining issues were added to the agenda.

[11] The content of Front Line Forums was developed by Mr. Entwistle. Senior staff prepared visuals to accompany his presentation. The March 2003 slide presentation produced in evidence has 56 slides and sets out the following agenda: 1) Three-year track record; 2) The road ahead: 2003 priorities; and 3) Labour relations update. The presentation is based on Mr. Entwistle's six strategic imperatives. Each presentation may vary somewhat according to the group's questions and interests.

[12] Two-thirds of the meetings focus on the company's business: finances, how well it is doing as an organization, the competition, the impact of Shaw Communications and Bell Canada within their regional areas, TELUS's ambitions of becoming national telecommunication provider, information about the wireless industry and its success within that industry, and similar topics.

[13] Four slides are dedicated to labour relations issues. These slides state the following:

Ces séances portaient sur la stratégie d'entreprise, la structure organisationnelle et les valeurs de l'entreprise, et comprenaient des discussions avec les employés animées par des cadres supérieurs. Il y a eu environ 70 de ces séances d'allumage entre janvier 2000 et mars 2001; elles ont joint quelque 17 000 des 27 000 employés de TELUS. Il n'y a pas été question de négociation collective ni de relations du travail.

[10] M. Entwistle a entrepris en 2001 une deuxième série de rencontres itinérantes appelées **Forums de première ligne**, en Colombie-Britannique et en Alberta. Dans ces réunions animées, on communique de l'information notamment grâce à une présentation de diapositives, et les employés peuvent poser toutes les questions qu'ils veulent à leur chef de la direction. Les Forums ont lieu pendant les heures de travail, dans un hôtel, et le déjeuner est offert aux participants; généralement, ils durent toute la journée et se prolongent parfois en soirée. Les employés sont invités à y assister par leurs gestionnaires. Ce sont des rencontres très prisées par les employés, particulièrement dans les petites villes. Les Forums organisés en 2003 différaient des précédents parce qu'on avait ajouté au programme des questions relatives à la négociation collective.

[11] Le contenu des Forums de première ligne a été conçu par M. Entwistle. Des cadres supérieurs ont préparé le matériel visuel accompagnant son exposé. La présentation de diapositives de mars 2003, qui a été produite en preuve, comprenait 56 diapositives réparties de la façon suivante: 1) Bilan des trois dernières années; 2) L'avenir: priorités pour 2003; et 3) Le point sur les relations du travail. L'exposé est basé sur les six impératifs stratégiques de M. Entwistle; son contenu peut varier quelque peu en fonction des questions et des intérêts du groupe de participants.

[12] Les deux tiers de ces rencontres sont axées sur les affaires de l'entreprise: les aspects financiers, le rendement de l'entreprise, la concurrence, l'impact de Shaw Communications et de Bell Canada dans leur région, les ambitions de TELUS, qui veut devenir un fournisseur national de télécommunications, de l'information sur l'industrie des communications sans fil et sur les succès que l'entreprise a remportés dans ce contexte, ainsi que des questions connexes.

[13] Quatre des diapositives sont consacrées aux questions de relations du travail. Elles se lisent comme suit:

Labour relations: Update

Productivity
-ATO / Time-off
-Out of step with industry norms
-Difficult decisions
-Change required to be competitive
-Align shift schedules with business and customer requirements

Efficiency
-Performing non-core functions is no longer viable
-Invest savings in core business
-Our people are key customer interface
-Treat impacted employees consistent with our TELUS values

Meritocracy
-Employees' share in the success of TELUS
-Reward for performance
-No reduction in base pay
-Promote on ability and skill, not seniority
-Alberta experience positive

Le point sur les relations du travail

Productivité
-Absences autorisées/congés
-Absence de conformité aux normes de l'industrie
-Décisions difficiles
-Changement nécessaire pour que l'entreprise soit compétitive
-Alignement des horaires de quarts sur les besoins de l'entreprise et des clients

Efficience
-Fonctions non essentielles ne sont plus viables
-Investissement des économies dans les activités fondamentales
-Employés comme principaux points de contact des clients
-Traitement des employés touchés conformément à nos valeurs TELUS

Méritocratie
-Participation des employés au succès de TELUS
-Rendement récompensé
-Pas de réduction du salaire de base
-Promotions basées sur la compétence et la capacité plutôt que sur l'ancienneté
-Expérience albertaine positive

(traduction)

When the presentations were first commenced, in January 2002, there was only one dedicated slide on labour relations, which read as follows:

Labour Relations Update
-Collective bargaining continues
-Timely and honest communication
-Agreement must reflect competitive dynamic
-Outcome owned by union and company leadership teams

Quand les exposés ont commencé, en janvier 2002, il n'y avait qu'une diapositive consacrée aux relations du travail, soit la suivante:

Le Point sur les relations du travail
-Poursuite de la négociation collective
-Communication rapide et honnête
-Convention devant refléter une dynamique concurrentielle
-Équipes de leadership du syndicat et de l'entreprise responsables des résultats

(traduction)

[14] The slide presentation was changed at the end of 2002 to add the four slides mentioned above, in response to what Mr. Entwistle perceived as the most frequently-asked questions. Consultations were held between sessions with Mr. Steve Bedard, the employer bargaining team's spokesperson, to find out what was going on at the bargaining table so that employee questions could be anticipated by session leaders.

[14] La présentation de diapositives a changé à la fin de 2002, quand les quatre diapositives susmentionnées s'y sont ajoutées en réaction à ce que M. Entwistle considérait comme les questions les plus fréquemment posées. Entre les séances, il y a eu des consultations avec M. Steve Bedard, porte-parole de l'équipe de négociation de l'employeur, pour que la direction sache ce qui se passait à la table de négociation afin que le animateurs puissent prévoir les questions des employés.

[15] **Team TELUS Talks** began in February 2003 and were developed to allow senior company leaders to be in better contact with employees, and because Mr. Entwistle could not present sessions for all employees. The slide material is the same as that used by Mr. Entwistle. However, the sessions are three hours or so in length compared to Mr. Entwistle's marathons, and often with smaller groups. A total of 12 sessions,

[15] Les **Discussions de l'équipe TELUS** ont commencé en février 2003; elles ont été organisées parce que les principaux dirigeants de l'entreprise devaient améliorer leurs contacts avec les employés et que M. Entwistle ne pouvait pas animer lui-même toutes les rencontres avec le personnel. Les diapositives utilisées sont les mêmes que celles dont M. Entwistle se servait. Toutefois, ces réunions ne duraient qu'environ

both Front Line Forums and Team TELUS Talks, were held between January 2002 and November 2003.

[16] These facts generally outline the structure and presentation content of the meetings, which are the subject of this complaint. There is, however, great disagreement between the employer and the union about the thrust of these meetings. The union's evidence is based on the reports of six employees who attended different sessions and saw these sessions as an attempt by the employer to bargain directly with the employees. The employer's evidence of the structure and presentation of the session are consistent with what has already been generally described. Therefore, their evidence as reported in these reasons, is limited to the elements of the dispute.

ii) The Union's Evidence

ii.a) "Rob Cruickshank Rara Session" March 31, 2003 - Testimony of Cindy Sidowski

[17] Ms. Sidowski is a directory representative for customer service. She has been an employee of TELUS for 20 years. She is a union delegate for TWU, Local 50. Ms. Sidowski attended a company session with 150 co-workers at the Hilton Hotel in Burnaby on March 31, 2003. The meeting was to be chaired by Mr. Entwistle, but Mr. Cruickshank, Executive Vice-President of TELUS, replaced him at the last minute. She was invited to attend, although she was on union leave at the time.

[18] In particular, Mr. Cruickshank is said to have stated that TELUS would not agree to a collective agreement that did not contain the following concessions: no premium shifts for work on Saturdays, Sundays and holidays, complete company flexibility to schedule work, no personal days off (ATOs), variable pay based on "meritocracy," ability to contract out non-core services. He stated that core employees should be able to decide whether they are prepared to strike for non-core employees. Mr. Cruickshank was critical of the TWU's refusal to accept the lesser terms of the collective agreement it had negotiated at Shaw Communication.

trois heures, contrairement aux séances marathon de M. Entwistle, et les participants étaient souvent moins nombreux. Il y a eu en tout 12 de ces rencontres, tant des Forums de première ligne que des Discussions de l'Équipe TELUS, entre janvier 2002 et novembre 2003.

[16] Ces faits correspondent globalement à la structure et au contenu des rencontres qui font l'objet de la plainte en l'espèce. Cela dit, l'employeur et le syndicat ne s'entendent vraiment pas sur l'objectif des rencontres. La preuve du syndicat est basée sur des comptes rendus de six employés qui ont assisté à différentes séances et qui les ont considérées comme une tentative de l'employeur pour négocier directement avec les employés. Par contre, la preuve de l'employeur quant à la structure et à la présentation des rencontres est compatible avec la description globale qui précède. Par conséquent, la preuve exposée dans les présents motifs est limitée aux éléments du litige.

ii) Preuve du syndicat

ii.a) «Rencontre rara de Rob Cruickshank», le 31 mars 2003 - Témoignage de Cindy Sidowski

[17] M^me^ Sidowski est représentante de l'annuaire au service à la clientèle. Elle travaille chez TELUS depuis 20 ans. Elle est déléguée syndicale de la section locale 50 du STT. Elle a assisté avec 150 de ses collègues à une réunion organisée par l'entreprise à l'hôtel Hilton de Burnaby, le 31 mars 2003. La réunion devait être présidée par M. Entwistle, mais il a été remplacé à la dernière minute par M. Cruickshank, vice-président directeur de TELUS. M^me^ Sidowski a été invitée à assister à la réunion même si elle était en congé syndical à l'époque.

[18] M. Cruickshank aurait notamment déclaré que TELUS ne signerait pas de convention collective si elle n'obtenait pas les concessions suivantes: pas de primes de quart pour le travail le samedi, le dimanche et les jours fériés, établissement des horaires de travail à l'entière discrétion de l'entreprise, pas de jours de congé personnel (absence autorisée), rémunération variable basée sur la «méritocratie» et possibilité de donner à la sous-traitance les services non essentiels. M. Cruickshank aurait dit que les employés essentiels devraient être en mesure de décider s'ils étaient disposés à faire la grève pour des collègues non essentiels. Il a reproché au STT son refus d'accepter chez TELUS les conditions moins avantageuses de la convention collective qu'il avait négociée avec Shaw Communications.

[19] Ms. Sidowski was piqued by such an overt reference to ongoing collective bargaining, but stayed until the end of the meeting, out of curiosity about what Mr. Cruickshank had to say. She reported the meeting and its contents to the TWU staff. Her recollection of the meeting is supported by detailed contemporaneous notes.

ii.b) Front Line Forum, March 10, 2003 - Testimony of Ed Gerhardt

[20] Mr. Gerhardt has been employed by TELUS for 30 years, and has worked as a lineman for the past 20. He is President of Local 2 in Victoria. He was invited to and attended a meeting at the Grand Pacific Hotel in Victoria. There were 100 or so employees present. Mr. Gerhardt says he was "dazzled" by Mr. Entwistle's presentation. An event such as this in Victoria is an unexpected opportunity and out of personal interest he attended on his own time. Mr. Gerhardt states that the session was enlightening, informative and encouraging about the future.

[21] Mr. Gerhardt was surprised when, at 4 p.m., Mr. Entwistle said "and now to collective bargaining." During the slide presentation, Mr. Entwistle expressed is views about what he "needed to have:" that ATOs ould be significantly reduced, that TELUS was out of with the industry norms, that difficult decisions e required for TELUS to be competitive, that shift schedules had to be aligned with business to respond to customer requirements.

[22] As the questions continued on bargaining issues, Mr. Gerhardt spoke up and reminded Mr. Entwistle that everyone in the room was represented by the TWU and had a bargaining team. Later on in the meeting, he told Mr. Entwistle that he had "stepped over the line" and asked Mr. Entwistle if he intended to continue with the presentation. When Mr. Entwistle answered yes, Mr. Gerhardt picked up his things and left. Other employees apparently followed suit.

[23] At the request of the TWU, Mr. Gerhardt put his statement to paper on May 2, 2003, from his notes taken at the meeting.

[19] M^me^ Sidowski a été piquée au vif par une mention si directe des négociations collectives en cours, mais elle est restée à la réunion jusqu'à la fin parce qu'elle était curieuse d'entendre ce que M. Cruickshank allait dire. Elle a fait un rapport sur la réunion et sur son contenu au personnel du STT. Son souvenir de la réunion est étayé par des notes détaillées prises à l'époque.

ii.b) Forum de première ligne, le 10 mars 2003 - Témoignage d'Ed Gerhardt

[20] M. Gerhardt travaille pour TELUS depuis 30 ans, les 20 dernières années comme monteur de lignes. Il est le président de la section locale 2 du STT, à Victoria. Il avait été invité à une rencontre à l'hôtel Grand Pacific de Victoria; une centaine d'employés étaient présents. M. Gerhardt a dit avoir été «époustouflé» par l'exposé de M. Entwistle. À Victoria, un événement comme celui-là est une occasion inattendue; il y a assisté durant ses heures de loisir, par intérêt personnel. Selon lui, la séance a été enrichissante, pleine d'information et encourageante pour l'avenir.

[21] M. Gerhardt a été étonné d'entendre M. Entwistle dire, à 16 h, «et maintenant, passons aux négociations collectives». Au cours de la présentation de diapositives, M. Entwistle a exprimé ses vues sur ce «qu'il lui fallait»: une réduction substantielle des absences autorisée, la remise à niveau de TELUS par rapport aux normes de l'industrie, les décisions difficiles qui s'imposaient pour que TELUS soit compétitive et l'alignement des horaires de quarts sur les besoins de l'entreprise pour répondre aux exigences de la clientèle.

[22] Comme on continuait à poser des questions sur des aspects des négociations, M. Gerhardt a pris la parole, pour rappeler à M. Entwistle que toutes les personnes présentes dans la salle étaient représentées par le STT et avaient une équipe de négociation. Plus tard dans cette réunion, il a reproché à M. Entwistle d'avoir «dépassé les bornes», et lui a demandé s'il avait l'intention de poursuivre sa présentation. Quand M. Entwistle a répondu oui, M. Gerhardt a pris ses affaires et il est parti. Il semble que d'autres employés lui aient emboîté le pas.

[23] À la demande du STT, M. Gerhardt a rédigé le 2 mai 2003 un rapport basé sur les notes qu'il avait prises à la réunion.

ii.c) ELT "Fireside" Meeting with Mr. Barry Baptie - Testimony of Randy Turner

[24] Mr. Turner is a TELUS employee of 22.5 years and works as a central equipment maintenance person. He presently holds no union position. Mr. Turner attended an afternoon meeting on April 1, 2003, conducted by Mr. Barry Baptie, Executive Vice-President, Technology and Operations of TELUS at the Burnaby Metrotown Hilton. The meeting was attended by 100 or more bargaining unit employees. Towards the end of the meeting, a slide presentation was shown relating to labour negotiations and an animated discussion followed.

[25] Mr. Baptie made his views known to the group. He discredited the TWU bargaining team. He said ATOs had to go, even if it took a strike to get rid of them. On two occasions during the discussion, bargaining unit employees reminded him to "mind his legal P's and Q's" and avoid dealing with issues that were being discussed at the bargaining table. Mr. Baptie continued with such comments as "the TWU contract will not be applied to Alberta ... it won't happen." In his opinion time off the job (reference to ATOs) was unproductive. He compared TELUS employees' generous benefits to that of other top 50 companies in Canada. He indicated that job security was a reason for giving things up at the table and described how TELUS compared to Bell on contracting out. He encouraged employees present to "call the TWU and let them know about the things you are unhappy about."

[26] Mr. Turner reports that the room was very pro TWU as applause broke out for union members expressing pro-union comments. Mr. Tuner left the meeting at 3:30 p.m. before it ended. Mr. Turner sent an email to the union with his personal impressions of the meeting on the evening of the same day.

ii.d) Meeting of February 27, 2003 - Testimony of Julie Labine

[27] Ms. Labine has been employed by TELUS for 34 years. She is a shop steward and Vice-President of Local 50. She attended a meeting in New Westminster chaired by Vice-President Ron Newin that was attended by a group of 30 to 40 people. Ms. Labine was advised by her manager that she had to attend.

ii.c) Rencontre «Au coin du feu» ÉD avec M. Barry Baptie - Témoignage de Randy Turner

[24] M. Turner est au service de TELUS depuis 22½ ans. Il est préposé à l'entretien de l'équipement central et n'occupe actuellement aucun poste syndical. Dans l'après-midi du 1er avril 2003, il a assisté à une rencontre animée par M. Barry Baptie, vice-président directeur, Technologies et exploitation de TELUS, au Metrotown Hilton de Burnaby. La rencontre avait attiré au moins une centaine de membres de l'unité de négociation. Vers la fin, on a présenté des diapositives sur les négociations; une discussion animée a suivi.

[25] M. Baptie n'a pas caché ses opinions au groupe. Il a discrédité l'équipe de négociation du STT en disant que les absences autorisées devaient sauter, même s'il allait falloir une grève pour s'en débarrasser. À deux occasions au cours de la discussion, des membres de l'unité de négociation lui ont rappelé de «rester dans la légalité» et d'éviter de parler des questions discutées à la table de négociation. M. Baptie a pourtant continué à faire des commentaires comme «le contrat du STT ne s'appliquera pas en Alberta ... ça n'arrivera pas.» Selon lui, le temps non travaillé (il parlait des absences autorisées) sapaient la productivité. Il a comparé les généreux avantages sociaux des employés de TELUS à ceux de leurs collègues des 50 autres plus grandes entreprises du Canada. Il a déclaré que la sécurité d'emploi justifiait qu'on renonce à certains avantages à la table de négociation et indiqué comment TELUS se comparait à Bell pour la sous-traitance. Il a encouragé les employés présents à «téléphoner au STT pour lui faire savoir ce dont ils étaient mécontents.»

[26] M. Turner a déclaré que l'auditoire était très favorable au STT, puisque les syndiqués qui exprimaient des opinions prosyndicales avaient été applaudis. M. Turner a quitté la salle vers 15 h 30, avant la fin. Il a envoyé un courriel au syndicat le soir même pour lui faire part de ses impressions personnelles sur la rencontre.

ii.d) Rencontre du 27 février 2003 - Témoignage de Julie Labine

[27] Mme Labine travaille pour TELUS depuis 34 ans. Elle est déléguée syndicale et vice-présidente de la section locale 50. Elle a participé à New Westminster à une rencontre animée par le vice-président Ron Newin, en compagnie de 30 à 40 autres personnes. Son gestionnaire lui avait dit qu'elle était tenue d'y assister.

[28] During the afternoon, the subject changed to collective bargaining. Mr. Newin emphasized that a collective agreement was needed without a strike, that conciliation would be resumed, that TELUS needed to be ready if the conciliators asked that a collective agreement be put on the table. He stated that there was a need to educate bargaining unit members. He further discussed what was required for TELUS to have a competitive collective agreement: 7 days/24 hours scheduling and hours of operation flexibility, overtime flexibility, reduced ATOs, variable and incentive pay. He further discussed the competitive environment. Alternatives were not pretty, he said, so it would be better to make sacrifices now for the long-term growth of the company.

[28] Dans l'après-midi, M. Newin a changé de sujet pour passer aux négociations collectives. Il a souligné qu'il fallait conclure une convention collective sans grève, que la conciliation allait reprendre et que TELUS se devait d'être prête si les conciliateurs demandaient qu'une convention collective soit mise sur la table. Il a déclaré qu'il fallait faire l'éducation des membres de l'unité de négociation. Il a aussi parlé de ce dont TELUS avait besoin pour que la convention collective soit concurrentielle: le droit de fixer les horaires de travail 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24, avec des heures d'ouverture souples, des conditions assouplies pour les heures supplémentaires, une réduction des absences autorisées, un régime de rémunération variable et des primes d'incitation. Il a aussi parlé de la concurrence. Selon lui, les autres solutions envisageables étaient loin d'être attrayantes, de sorte qu'il était préférable que les employés fassent des sacrifices maintenant pour assurer la croissance à long terme de l'entreprise.

[29] An employee raised the fact that Mr. Newin should not be discussing these issues as they were being discussed at the bargaining table. Mr. Newin replied that he was not interfering with bargaining, just sharing information, even if employees did not like what they were hearing. He added that bargaining unit members would eventually have to vote on the company's offer and that they had to be knowledgeable about what the company was offering and what the company needed to be successful. He invited employees to read newspapers and bulletins to get all the information about the issues.

[29] Un employé a déclaré que M. Newin ne devrait pas parler de ces questions puisqu'on en discutait à la table de négociation. M. Newin a répliqué qu'il ne s'ingérait pas dans la négociation collective, mais ne faisait que communiquer de l'information, même si les employés n'aimaient pas ce qu'ils entendaient. Il a ajouté que les membres de l'unité de négociation allaient finir par devoir voter sur l'offre de l'entreprise et qu'ils devaient être au courant de ce qu'elle offrait ainsi que de ce dont elle avait besoin pour réussir. Il a invité les employés à lire les journaux et les bulletins pour obtenir toute l'information sur les enjeux.

[30] The discussion then reverted to further downsizing of TELUS. Mr. Newin asked employees what they thought about TELUS and whether they agreed that a collective agreement could be concluded without a strike. Employees nodded their heads in agreement. An employee asked about the closing of phonemart stores and various offices closing and amalgamating. Mr. Newin replied that TELUS could no longer afford to maintain more than 70 call centre operations and needed to fix customer service problems internally rather than refer customers to the CRTC.

[30] La discussion est alors revenue à d'autres compressions de l'effectif de TELUS. M. Newin a demandé aux employés ce qu'ils pensaient de l'entreprise et s'ils souscrivaient à l'idée qu'une convention collective pouvait être conclue sans grève. Les employés hochaient la tête en signe d'accord. Un employé a demandé ce qui en était de la fermeture des magasins de téléphones ainsi que de la fermeture et du regroupement de divers bureaux. M. Newin a répondu que TELUS ne pouvait plus se permettre de maintenir plus de 70 centres d'appels et qu'elle devait régler ses problèmes de service à la clientèle à l'interne plutôt que de renvoyer les clients au CRTC.

[31] According to Ms. Labine, employees in the room appeared intimidated by the prospect of more closures. Ms. Labine admitted that there was no reason to believe that the employer's statements were not true.

[31] D'après M^{me} Labine, les employés présents semblaient intimidés par la possibilité d'autres fermetures de bureaux. Elle a admis qu'il n'y avait aucune raison de croire que les déclarations de l'employeur n'étaient pas vraies.

[32] Ms. Labine recounted that, as a union officer, she had received numerous calls from customer service employees in tears because of stressful customer complaint calls that managers refused to take. As well, employees complained that messages from customers on their payment stubs were becoming nasty. As a result of these complaints, telephone service employees started giving customers the telephone number of the CRTC to air their complaints. These employees were threatened with disciplinary action for doing so and they became even more upset. Managers instructed employees to remove the CRTC number from their work desk and to refer customers to an automated answering message service. Ms. Labine said that these issues had been taken up with the employer, but were not yet resolved.

[32] M[me] Labine a déclaré que, en sa qualité de représentante syndicale, elle avait reçu de nombreux appels d'employés du service à la clientèle en larmes parce qu'ils étaient forcés de répondre à des appels stressants de clients qui se plaignaient, les gestionnaires refusant de prendre ces appels. Les employés se plaignaient aussi que les messages des clients sur leurs talons de paiement devenaient hostiles. En raison de ces plaintes, les préposés au service téléphonique avaient commencé à donner aux clients le numéro de téléphone du CRTC, pour qu'ils lui adressent directement leurs plaintes. Ces employés avaient alors été menacés de sanctions disciplinaires, ce qui les avait plus perturbés encore. Les gestionnaires avaient enjoint aux employés de cesser de conserver le numéro du CRTC sur leur bureau et de renvoyer plutôt les clients à un service de réponse téléphonique automatique. M[me] Labine a déclaré que ces problèmes avaient été soulevés auprès de l'employeur, mais qu'ils n'étaient pas encore résolus.

ii.e) Front Line Forum April 2003 - Testimony of Nellie Hockman

[33] Ms. Hockman is a 31-year employee of TELUS in Prince George. She works in residential customer service. She holds no position with the union. She was asked to leave a training program she was attending that day to attend a Front Line Forum. The meeting, chaired by Mr. Entwistle with other senior TELUS executives in attendance, was held at the Ramada Inn in Prince George. Between 50 and 60 people attended. At the end of the presentation, collective bargaining was discussed. Mr. Entwistle wanted to know by a show of hands who thought they would go out on strike. Ms. Hockman took offense that a CEO should so blatantly ask this question. There was a show of hands.

ii.e) Forum de première ligne d'avril 2003 - Témoignage de Nellie Hockman

[33] M[me] Hockman travaille pour TELUS depuis 31 ans; elle est affectée à Prince George, au service à la clientèle résidentielle. Elle n'occupe aucun poste syndical. Le jour du Forum de première ligne, on lui a demandé de quitter le cours auquel elle était inscrite pour assister à cette rencontre. Celle-ci était présidée par M. Entwistle qui était accompagné d'autres membres de la haute direction de TELUS. Elle a eu lieu au Ramada Inn de Prince George et de 50 à 60 personnes étaient présentes. À la fin de l'exposé, on a parlé des négociations collectives. M. Entwistle a demandé aux employés qui pensaient faire la grève de lever la main. M[me] Hockman a été offusquée de voir que le chef de la direction posait cette question-là de façon si éhontée. Des employés ont levé la main.

[34] There was a comment from the floor that employees would be locked out. Mr. Entwistle denied this. Mr. Entwistle said that there would not be a lockout based on the show of hands. He stated that 12 ATOs were unreasonable because TELUS was in a more competitive environment. He stated that he wanted to implement variable pay with the company setting the grading percentage, something he called a "personal development plan."

[34] Un des employés présents a déclaré qu'il y aurait un lock-out, ce que M. Entwistle a nié en disant qu'il n'y aurait pas de lock-out, s'il en croyait le nombre de mains levées. Il a dit qu'il était déraisonnable d'accorder 12 congés personnels, parce que TELUS devait faire face à une concurrence accrue. Il a dit vouloir instaurer un régime de rémunération variable pour lequel l'entreprise établirait le pourcentage d'évaluation, dans le contexte de ce qu'il appelait un «plan de développement personnel».

[35] Ms. Hockman does not recall the contents of the slide presentation. She left the meeting at 4:45 p.m.

[35] M[me] Hockman ne se rappelle pas le contenu de la présentation de diapositives. Elle est partie à 16 h 45,

because she had started her training at 8 a.m. The meeting apparently continued until about 7 p.m. Ms. Hockman's recollection of the meeting was recorded by a union officer shortly thereafter during a phone survey.

ii.f) Team Meeting on April 9, 2003 - Testimony of Rick Brost

[36] Mr. Brost is a 21.5-year employee with TELUS. He works as a technician in access engineering. He attended a meeting in Edmonton called by his front-line manager, Greg Harsulla, with a group of 10 to 12 other employees. Group meetings are usually held bi-weekly.

[37] Part of the meeting focussed on collective bargaining. Mr. Harsulla referred to written notes during his presentation. The first item for discussion was the consequences of the Rand formula. The consensus in the group was that a non-union member could vote for a strike but could not vote on the contract. Mr. Harsulla went on to say that those in the group who had not signed a union card, should do so to be able to vote on the contract.

[38] He stated that it was important to vote because TELUS would file a contract sometime in June. If the contract was rejected and a strike vote called, TELUS was prepared to lock out employees for four to six months. Mr. Harsulla used the ongoing Videotron strike in Quebec as an example of what to expect. Mr. Harsulla completed his remarks by telling employees to give this a lot of thought as TELUS means business and had anticipated locking out employees in early 2003 but had backed off. Mr. Harsulla said that he had been assigned his strike job for this lockout period.

[39] In Mr. Brost's words, there was stunned silence at the end of the presentation. The attendees did not ask any questions and the meeting proceeded for another 1.5 hours.

[40] Mr. Brost telephoned shop steward, Peter Pivarryk, in Fort McMurray to report the contents of this meeting. Mr. Pivaryk said that Mr. Harsulla had also spoken to him, but that it was only a quick update and "no big

parce qu'elle avait commencé son cours à 8 h, mais il semble que la réunion se soit poursuivie jusque vers 19 h. Un représentant syndical a pris note de ce que M[me] Hockman se rappelait de la réunion peu après, dans le cadre d'un sondage téléphonique.

ii.f) Réunion d'équipe le 9 avril 2003 - Témoignage de Rick Brost

[36] M. Brost, technicien des services d'accès, travaille pour TELUS depuis 21½ ans. Il a assisté à une réunion à Edmonton organisée par son gestionnaire de première ligne, Greg Harsulla, en compagnie de 10 ou 12 autres employés. Ces réunions de groupe ont habituellement lieu tous les 15 jours.

[37] Une partie de la réunion a été axée sur les négociations collectives. Durant son exposé, M. Harsulla s'est reporté à des notes écrites. Le premier point discuté a été celui des conséquences de la formule Rand. Le consensus du groupe était qu'un employé non syndiqué pourrait voter pour la grève ou non, mais pas pour la ratification de la convention collective. M. Harsulla a poursuivi en disant que les membres du groupe qui n'avaient pas signé de carte d'adhésion au syndicat devraient le faire afin de pouvoir voter sur la convention collective.

[38] M. Harsulla a soutenu qu'il était important que les employés votent, parce que TELUS allait déposer un projet de convention collective en juin. Si sa proposition était rejetée et que le syndicat obtenait un vote de grève, TELUS était disposée à mettre les employés en lock-out pour une période de quatre à six mois. M. Harsulla avait donné l'exemple de la longue grève de Vidéotron, au Québec, pour que les employés aient une idée de ce qui les attendait. Il a terminé ses remarques en disant aux employés de réfléchir sérieusement, parce TELUS ne bluffait pas et qu'elle avait même prévu de mettre les employés en lock-out au début de 2003, sans toutefois passer aux actes. Il a déclaré qu'on lui avait déjà précisé le travail qu'il aurait à faire pour remplacer des grévistes durant le lock-out.

[39] Selon M. Brost, l'exposé s'est terminé dans le plus grand silence. Les participants, effarés, n'ont pas posé de questions; la réunion s'est poursuivie encore une heure et demie.

[40] M. Brost a téléphoné au délégué syndical Peter Pivarryk, à Fort McMurray, pour l'informer de la réunion. M. Pivaryk a déclaré que M. Harsulla lui avait parlé aussi, mais que c'était simplement pour faire

deal." Mr. Brost told Mr Pivarryk that he felt that Mr. Harsulla's comments during his meeting had gone "way over the line" from the usual general health and safety issues discussed at these meetings. Mr. Pivarryk said that he would report it to the union's office. Mr. Brost was discomfited because he anticipated having to vote on a contract that he knew nothing about and then be locked out. Mr. Brost admitted having been through three downsizings and a merger since he became a TELUS employee.

rapidement le point, et qu'il n'y avait «rien là». M. Brost a toutefois insisté, en disant à M. Pivarryk qu'il avait l'impression que les remarques de M. Harsulla au cours de la réunion étaient allées «beaucoup trop loin», bien au-delà des questions générales de santé et de sécurité dont on parlait habituellement dans ces réunions. M. Pivarryk a dit qu'il signalerait la chose au bureau du syndicat. M. Brost était déconcerté parce qu'il craignait de devoir voter sur une proposition de convention collective dont il ne savait rien, pour ensuite se retrouver en lock-out. Il a admis avoir vécu trois compressions d'effectif et une fusion d'entreprise depuis qu'il travaille pour TELUS.

iii) The Employer's Evidence

[41] Six witnesses testified on behalf of the employer: Mr. Sandy Innes, Human Resources Business Partner, Mr. Don Kaltenbeach, Business Partner for Business Marketing Group, Mr. Rob Cruickshank, Executive Vice-President of Business Transformation, Mr. Don Windsor, Director of Employee Relations for Alberta, Mr. Ray Koffman, Director of Operations for the Lower Mainland, and Mr. Steve Bedard, Vice-President of Labour Relations.

[42] Their evidence was consistent about the business reasons for the employer's position at the bargaining table and about the required four changes to collective agreements to make TELUS more competitive. As these issues had already been discussed with the union, these witnesses were of the view that the employer was justified in putting them in front of employees so that they could make their own decisions.

[43] Employee meetings of the nature of Front Line Forums and Team TELUS Talks, they explained, have been part of the culture of BC Tel and TELUS well before the companies merged. Employees are entitled to frank and factual answers to their questions, whatever they may be. Communications being its business, therefore, it should not be considered unusual for the company to use this medium to engage employee awareness and generate greater corporate profitability.

[44] The employer's witnesses commented on the manner in which they perceived the conduct of the meetings described by the union's witnesses. They

iii) Preuve de l'employeur

[41] Six personnes ont témoigné pour l'employeur: M. Sandy Innes, partenaire d'affaires, Ressources humaines, M. Don Kaltenbeach, partenaire d'affaires, Business Marketing Group, M. Rob Cruickshank, vice-président directeur, Transformation de l'entreprise, M. Don Windsor, directeur des Relations avec les employés pour l'Alberta, M. Ray Koffman, directeur des Opérations pour les basses terres du Fraser, et M. Steve Bedard, vice-président, Relations du travail.

[42] Ces témoignages concordaient quant aux raisons commerciales sous-jacentes à la position de l'employeur à la table de négociation ainsi qu'aux quatre changements aux conventions collectives qui s'imposaient pour rendre TELUS plus compétitive. Comme ces questions avaient déjà fait l'objet de discussions avec le syndicat, les témoins étaient d'avis que l'employeur avait le droit de les présenter aux employés pour qu'ils puissent prendre leurs propres décisions.

[43] Les témoins ont expliqué que les rencontres avec les employés du genre des Forums de première ligne et des Discussions de l'équipe TELUS faisaient partie de la culture de BC Tel et de TELUS bien avant la fusion des entreprises. Les employés ont le droit qu'on réponde franchement à leurs questions avec les faits, quels qu'ils soient. Comme TELUS est une entreprise de communications, on ne devrait pas considérer comme inhabituel qu'elle ait recours aux communications pour sensibiliser ses employés et pour accroître sa rentabilité.

[44] Les témoins de l'employeur ont expliqué leur perception de la conduite des rencontres décrites par les témoins du syndicat. Ils ont nié les commentaires des

denied the comments of session leaders, as reported by the union witnesses, as being either inaccurate or misunderstood. Their view was that employees asked the questions to which the session leaders responded. The facts on the slides were straightforward and truthful. The issues and rationale were those presented to the union at the bargaining table. The employer is entitled to make its views known to its employees.

[45] Between 2002 and 2003,TELUS downsized its operations by some 5,500 employees through a severance/relocation package program. This program was designed for a limited number of employees. In the end, however, TELUS allowed all employees who wished to do so to take advantage of the program.

[46] To compensate for the oversubscription to the program and to address new growth, TELUS rehired 1,500 or so employees, mainly in Alberta. Before downsizing, there were 10,500 employees in BC and 6,500 in Alberta. After the downsizing and after rehiring, there were 6,700 in BC and 6,000 in Alberta.

[47] It is generally recognized that the TWU has one of the most generous collective agreements in the telecommunications industry in North America: higher wages, regular hours of work, 12 days of personal leave (ATOs) in addition to generous vacation leave, limited contracting out. The contracts with the four Alberta unions prior to the merger are somewhat leaner: generally lower wages, variable (performance) pay, three or less personal leave days, less generous holidays, no limits on contracting out.

[48] TELUS disagrees with the TWU's view that the downsizing was conceived in part to dilute the strength of its membership and consequently, the support of employees in collective bargaining. The witnesses were critical of how TWU expressed its disagreement with the downsizing exercise by waging a forceful media and public relations campaign: it demanded the resignation of the CEO, belittled the employer's communication programs, spoke out in less than flattering terms about TELUS during its union-wide conventions and ensured this was reported in the press. The TWU took out

animateurs rapportés par les témoins syndicaux en disant que leurs propos avaient été mal cités ou mal compris. Selon eux, les employés avaient posé des questions, et les animateurs y avaient répondu. Les faits présentés dans les diapositives étaient véridiques et exposés franchement. Les enjeux et le raisonnement étaient ceux que l'employeur avait présentés au syndicat à la table de négociation. L'employeur a le droit de faire connaître ses vues à ses employés.

[45] Entre 2002 et 2003, TELUS a réduit son effectif d'environ 5 500 employés au moyen d'un programme d'indemnisation et de réinstallation. Ce programme était conçu à l'intention d'un nombre limité d'employés. En définitive, toutefois, l'entreprise avait autorisé tous les employés qui souhaitaient le faire à s'en prévaloir.

[46] Pour compenser la participation plus grande que prévu au programme et pour se préparer à une nouvelle expansion, TELUS a réembauché environ 1 500 employés, surtout en Alberta. Avant les compressions, elle comptait 10 500 employés en Colombie-Britannique et 6 500 en Alberta, mais après la réduction de l'effectif et le réembauchage, elle en avait 6 700 en Colombie-Britannique et 6 000 en Alberta.

[47] Il est généralement reconnu que le STT a l'une des conventions collectives les plus généreuses de l'industrie des télécommunications nord-américaine, avec des salaires particulièrement élevés, des heures de travail régulières et 12 jours de congé personnel (absences autorisées) en plus de généreux congés annuels, de même qu'une limitation de la sous-traitance. Les conventions collectives signées avec les quatre syndicats albertains avant la fusion étaient moins généreuses (salaires généralement plus bas, rémunération variable (basée sur le rendement), trois jours de congé personnel au plus, congés annuels moins généreux et aucune limitation de la sous-traitance).

[48] TELUS ne souscrit pas au raisonnement du STT voulant que les compressions aient été conçues en partie pour diluer les appuis du syndicat et, par conséquent, le soutien de ses employés pour les négociations collectives. Ses témoins ont reproché au STT sa façon d'exprimer son désaccord dans le contexte des compressions, parce qu'il avait mené une vigoureuse campagne de relations publiques et de publicité dans les médias, exigé la démission du chef de la direction, rabaissé les programmes de communication de l'employeur, parlé en termes pas du tout élogieux de

billboards criticizing the company and encouraged TELUS customers to make their service complaints known to the CRTC directly. The union went so far as to oppose TELUS's license renewal before the CRTC. Most recently (January 2004), the TWU purchased prime television time to ridicule TELUS's marketing strategies of using pet animals to advertise their products, as a means of expressing its frustration over the slow progress of collective bargaining.

TELUS durant ses conventions pansyndicales et fait en sorte que la presse en parle. Le STT avait payé des panneaux d'affichage critiquant l'entreprise et encouragé les clients de TELUS à se plaindre du mauvais service directement au CRTC. Il était même allé jusqu'à s'opposer à la demande de renouvellement du permis d'exploitation de TELUS devant le CRTC. Plus récemment - en janvier 2004 -, le STT avait acheté du temps d'antenne à la télévision aux heures de forte écoute pour ridiculiser les stratégies de marketing de TELUS consistant à se servir d'animaux de compagnie pour mousser ses produits, afin d'exprimer sa frustration face à la lenteur des négociations collectives.

[49] Prior to these complaints, two illegal strikes caused the Board to issue a permanent cease and desist order until the parties acquired the legal right to strike or lockout. The employer, however, still expresses confidence in the collective bargaining process and has adopted the philosophical view that a collective agreement will be achieved in the end, it always does.

[49] Avant que le Conseil ne soit saisi des plaintes en l'espèce, deux grèves illégales l'avaient incité à rendre une ordonnance permanente de ne pas faire aux parties de faire la grève ou d'imposer un lock-out tant qu'elles n'auraient pas obtenu le droit de le faire légalement. L'employeur a toutefois déclaré qu'il fait encore confiance au processus de négociation collective et qu'il a décidé de prendre les choses avec philosophie en se disant qu'on finira par conclure une convention collective, comme toujours.

[50] The employer witnesses shared the view that TELUS is looking for major concessions from the TWU and the issues it pursues are very significant ones for the employer. The employer would readily accept the terms of the IBEW contract, which still applies to a majority of TELUS Alberta employees or even better, the collective agreement now in effect at Shaw Communications, which is represented by the TWU. It considers the current TWU agreement as one of the most restrictive in Canada, which impedes its ability to compete with other major telecommunication players. Since BC Tel and TELUS have come together in a merger, a new collective agreement should reflect this by a balance between the former collective agreements.

[50] Les témoins de l'employeur se sont tous dits d'avis que TELUS cherche à obtenir d'importantes concessions du STT, et que ses enjeux sont très importants pour lui. L'employeur accepterait facilement les conditions de la convention collective de la FIOE, qui s'applique encore à la majorité de ses employés en Alberta ou encore mieux celles de la convention collective actuellement en vigueur chez Shaw Communications, dont les employés sont représentés par le STT. Il considère sa convention collective actuelle avec le STT comme une des plus restrictives au Canada, parce qu'elle sape sa capacité de concurrencer les autres grandes entreprises de télécommunications. Puisque BC Tel et TELUS ont fusionné, une nouvelle convention collective devrait refléter ce fait grâce à l'établissement d'un juste équilibre entre les anciennes conventions collectives.

[51] The employer views current bargaining strategy on both sides as hard bargaining, no more no less. The TWU has had its strategy well-planned all along and is a strong and experienced union that has survived and done well in past bargaining. The TWU is very determined and has made a number of applications to enlarge its membership within TELUS. When the TWU received its strike mandate, it communicated to the employer that it had solid support in both provinces. The TWU has remained active in communicating with

[51] L'employeur considère la stratégie actuelle de négociation des deux parties comme une dure négociation, ni plus, ni moins. Le STT a bien planifié sa stratégie dès le début, et c'est un syndicat puissant et expérimenté qui a survécu en tirant bien son épingle du jeu à la table de négociation dans le passé. Il est très déterminé et il a déposé plusieurs demandes pour accroître le nombre de ses membres chez TELUS. Quand il a obtenu son mandat de grève, il a fait savoir à l'employeur qu'il avait de solides appuis dans les

its members through the bargaining process as well as with investors, industry analysts, bankers and with the media. Under these circumstances, the union needs no protection of its interests.

II - Employer's Written Communications

i) Eletters and Press Articles - Testimony of Mr. Bruce Bell

[52] The union's Vice-President, Bruce Bell, testified that contrary to the present round of bargaining with TELUS, previous rounds of bargaining with BC Tel were respectful and productive, and proposals were resolved at the bargaining table. There was no official media blackout, but parties did not talk about what was being discussed at the bargaining table. The few bulletins that did go out came from both sides, were discussed and shared so as to put a positive twist on them. The union proposed a bargaining process similar to that of BC Tel but TELUS did not agree.

[53] Mr. Bell testified concerning two electronic communications with employees and three newspaper articles, which have reported Mr. Entwistle's views on the following subjects: the ideal collective agreement, downsizing, the need for greater management flexibility and other issues affecting TELUS employees. Mr. Bell admits that TELUS has no editorial control over the content of these newspaper articles, but they generally reflect the union's evidence in support of its complaint of improper employer communications with employees, in violation of the *Code*.

i.a) "Weekly Eletter from Darren" - Week of January 27, 2003

[54] In this open letter to all TELUS staff, Mr. Entwistle uses as a platform for his opinions on outsourcing (sub-contracting), a comment made by one of TELUS's installers in a recent article published in *The Vancouver Sun*. In this eletter, Mr. Entwistle talks

deux provinces. En outre, le STT a continué durant tout le processus de négociation collective à communiquer activement avec ses membres, ainsi qu'avec les investisseurs, les analystes de l'industrie des télécommunications, les banquiers et les médias. Dans ces conditions, il n'a pas besoin qu'on protège ses intérêts.

II - Communications écrites de l'employeur

i) Lettres électroniques et articles de journaux - Témoignage de M. Bruce Bell

[52] Le vice-président du syndicat, Bruce Bell, a témoigné que, contrairement à ce qui se passe dans la ronde de négociations actuelle avec TELUS, les rondes de négociations antérieures entre le STT et BC Tel s'étaient déroulées dans une atmosphère de respect mutuel; elles avaient été productives et les propositions avaient été tranchées à la table de négociation. Il n'y avait pas eu de moratoire officiel des déclarations dans les médias, mais les parties ne parlaient pas publiquement de ce dont elles discutaient à la table de négociation. Les quelques bulletins qui avaient été distribués émanaient des deux parties qui avaient pu en prendre connaissance et en discuter afin de donner une impression positive. Le syndicat a proposé à TELUS un processus de négociation semblable à celui qu'il appliquait avec BC Tel, mais l'employeur a rejeté cette proposition.

[53] M. Bell a témoigné sur les deux communications électroniques avec les employés et sur les trois articles de journaux qui avaient présenté les vues de M. Entwistle sur la convention collective idéale, la réduction de l'effectif, la nécessité pour l'entreprise d'avoir une plus grande souplesse de gestion et d'autres questions touchant les employés de TELUS. M. Bell admet que TELUS n'avait aucun contrôle sur la teneur des articles de journaux en question. Il ajoute toutefois que, globalement, ces articles concordent avec la preuve du syndicat à l'appui de sa plainte sur les communications indues de l'employeur avec les employés à l'encontre du *Code*.

i.a) «Lettre électronique hebdomadaire de Darren» - Semaine du 27 janvier 2003

[54] Dans cette lettre ouverte à tout le personnel de TELUS, M. Entwistle a basé ses commentaires concernant les services externes (la sous-traitance) sur une remarque d'un installateur de TELUS publiée dans un article récent du *Vancouver Sun*. M. Entwistle a

about "our current inability to outsource non-core functions within British Columbia" and the impact this has on strategic growth. He then refers to "our proposal to contract out non-core functions" in order to increase competitivity and the range of options that would be offered to employees "for progressing their career inside and outside TELUS" if sub-contracting were achieved. Mr. Entwistle also talks about Bell and how it contracts out installation work, and the difference between core and non-core work. "These are issues being discussed at the bargaining table" says Mr. Bell "and put undue pressure on it to agree to the same conditions as Bell."

i.b) Comments by Mr. Entwistle Reported in the *Edmonton Journal* on March 14, 2000

[55] Mr. Entwistle is reported as stating that "we cannot go forward with the old TWU agreement." He also adds that the TWU agreement is now antiquated and that TELUS needs an agreement that will give it greater productivity and the flexibility needed to compete. He suggests that he wants to introduce company-wide variable pay and to remove ATOs. The article also states that "Ultimately, Entwistle believes his grassroots campaign is having an impact." The article concludes by a quote from Mr. Entwistle saying that: "I think at the end of the day we'll put an offer in front of the employees and the employees will vote on that offer." These statements, says the union, equate with the employer's premeditated intent to take a direct offer to its membership and forcing a vote without the union being able to work on tradeoffs. Such statements undermine the union's ability to represent its membership.

i.c) Article in *The Globe and Mail* on March 17, 2003

[56] This article states that "The TELUS Corp. CEO is on the road meeting with employees and trying to sell the new deal," and references the issues of variable pay,

parlé de «l'impossibilité actuelle, pour l'entreprise, de donner à sous-traitance des fonctions non essentielles en Colombie-Britannique» (traduction) et des répercussions sur sa croissance stratégique. Il a ensuite parlé de la «proposition de l'entreprise de donner à sous-traitance des fonctions non essentielles» (traduction) afin d'accroître sa compétitivité et d'élargir la gamme d'options qui seraient offertes aux employés «pour progresser dans leur carrière tant au sein de TELUS qu'ailleurs» (traduction) si l'entreprise pouvait offrir du travail à contrat. M. Entwistle a aussi parlé de Bell dans cette lettre. Il a indiqué comment cette entreprise impartit ses travaux d'installation et a précisé la différence entre les tâches essentielles et non essentielles. Or, selon M. Bell, «ce sont des questions examinées à la table de négociation et M. Entwistle fait indûment pression pour amener le syndicat à accepter les mêmes conditions que Bell». (traduction)

i.b) Commentaires de M. Entwistle rapportés dans le numéro du 14 mars 2000 de l'*Edmonton Journal*

[55] M. Entwistle aurait déclaré «Nous ne pouvons pas progresser avec la vieille convention du STT». (traduction) Il aurait aussi ajouté que cette convention était devenue désuète, et que TELUS avait besoin d'une convention qui lui permettrait d'accroître sa productivité et d'avoir la souplesse voulue pour être compétitive. Il laisse entendre qu'il veut introduire un régime de rémunération variable dans toute l'entreprise, en plus de supprimer les congés personnels. L'auteur de l'article déclare aussi: «qu'en définitive, M. Entwistle est convaincu que sa campagne auprès de la base donne des résultats». (traduction) L'article se termine par une citation de M. Entwistle: «Je pense que, en bout de ligne, nous allons faire une offre aux employés et qu'ils vont voter sur cette offre». (traduction) Le syndicat est d'avis que ces déclarations témoignent de l'intention préméditée de l'employeur de faire directement une offre aux syndiqués et de forcer la tenue d'un vote de ratification sans que le syndicat puisse négocier des solutions de compromis. Des déclarations comme celles-là minent la capacité du syndicat de représenter ses membres.

i.c) Article paru dans le numéro du 17 mars 2003 du *Globe and Mail*

[56] L'article déclare clairement que: «le CEO de TELUS va rencontrer les employés sur le terrain pour tenter de leur vendre la nouvelle donne» (traduction);

holiday time, lay-offs, the split between BC and Alberta employees, as well as a strike looming on the horizon.

i.d) Article in *The Calgary Herald* on May 1, 2003

[57] This article states that TELUS "hopes to introduce varied pay and remove a clause that gives BC workers additional vacation time." The union takes the view that this article, and the preceding one, are part of TELUS's ongoing campaign in the press.

i.e) Weekly Eletter - Week of May 12, 2003

[58] Mr. Entwistle discusses the concept of variable pay and why it is important to TELUS. The eletter states in part: "As part of our ongoing negotiations with the Telecommunications Workers' Union (TWU), TELUS is proposing the introduction of a meaningful percentage of variable pay for all TELUS bargaining unit team members." This eletter also has an elink "A variable pay primer," which further explores the employer's views on this subject. This, the union states, is still part of ongoing discussions at the bargaining table.

III - Analysis and Decision

[59] Section 94(1)(a) of the *Code* reads as follows:

> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union. ...

[60] This section ensures the protection of the union's position as the exclusive bargaining agent, set out in section 36 of the *Code*:

> 36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,
>
> (a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit. ...

on y mentionne la rémunération variable, les congés annuels, les mises à pied, le clivage entre les employés de la Colombie-Britannique et ceux de l'Alberta ainsi que la grève qui s'annonce.

i.d) Article paru dans le numéro du 1er mai 2003 du *Calgary Herald*

[57] Dans cet article, il est écrit que TELUS «espère introduire la rémunération variable et faire supprimer une clause accordant plus de congés annuels aux travailleurs de la Colombie-Britannique». (traduction) Le syndicat est d'avis que cet article, tout comme le précédent, faisait partie de la campagne permanente de TELUS dans la presse.

i.e) Lettre électronique hebdomadaire - Semaine du 12 mai 2003

[58] M. Entwistle parle dans cette lettre de la notion de rémunération variable, en expliquant son importance pour TELUS. On peut y lire notamment: «Dans le cadre de nos négociations en cours avec le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), TELUS propose l'introduction d'un pourcentage substantiel de rémunération variable pour tous les membres de l'unité de négociation de l'entreprise». (traduction) La lettre contient aussi un hyperlien «A variable pay primer», (aperçu de la rémunération variable) qui expose de façon plus détaillée les vues de l'employeur sur ce thème. Le syndicat est d'avis que ces questions-là aussi font toujours l'objet de discussions à la table de négociation.

III - Analyse et décision

[59] L'alinéa 94(1)a) du *Code* se lit comme suit:

> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

[60] Cet alinéa assure la protection de la position du syndicat en tant qu'agent négociateur exclusif, conformément à l'article 36 du *Code*:

> 36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:
>
> a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée...

[61] Section 94(2) further states that:

> 94.(2) An employer is deemed not to contravene subsection (1) by reason only that they
>
> ...
>
> (c) express a personal point of view, so long as the employer does not use coercion, intimidation, threats, promises or undue influence.

[62] Three principles set out in *Saskatchewan Wheat Pool* (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167), have been consistently applied to decide whether employer communications are more than a personal point of view and have violated section 94(1)(a):

(a) the labour relations context within which such communications take place;

(b) the content of the communications;

(c) the consequences, intended or not, that the communications have on the authority of the bargaining agent.

[63] A detailed analysis of these principles may be found in *Air Canada*, [2001] CIRB no. 131 that, for the sake of brevity, need not be repeated here.

[64] What *Air Canada, supra*, and the decisions cited therein indicate is that there is but a fine line between what is considered proper communications under the *Code* and what is not. The cornerstone of those decisions is that the employer's communications must not interfere with the certified bargaining agent's vested and exclusive authority to represent the interests of its members and to fulfill its obligations under the *Code*. The union's authority flows from the collective bargaining process instituted within the broad scheme of the *Code* and the need to maintain its integrity as well as that of the parties who partake in the process. The *Code* does not prohibit all communications between the employer and employees, but seeks to balance between the employer's right to free expression to communicate for business purposes and the bargaining agent's role to represent its members free of employer interference.

[61] Et le paragraphe 94(2) prévoit en outre ce qui suit:

> 94.(2) Ne constitue pas une violation du paragraphe (1) le seul fait pour l'employeur:
>
> ..
>
> c) soit d'exprimer son point de vue, pourvu qu'il n'ait pas indûment usé de son influence, fait des promesses ou recouru à la coercition, à l'intimidation ou à la menace.

[62] Le Conseil applique de façon constante les trois principes établis dans *Saskatchewan Wheat Pool* (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167), pour déterminer si les communications de l'employeur sont plus que l'expression d'un point de vue personnel et constituent donc une violation de l'alinéa 94(1)a), soit:

a) le contexte des relations du travail dans lequel les communications ont lieu;

b) le contenu des communications;

c) les conséquences, voulues ou non, des communications pour l'autorité de l'agent négociateur.

[63] Une analyse détaillée de ces principes figure dans *Air Canada*, [2001] CCRI n° 131; par souci de concision, je ne la répéterai pas ici.

[64] Ce qu'on peut lire dans *Air Canada*, précitée, ainsi que dans les décisions qui y sont citées montre que la distinction est bien mince entre ce qui est réputé constituer des communications justifiées en vertu du *Code* et ce qui ne peut pas l'être. Ces décisions sont fondées sur le principe que les communications de l'employeur ne doivent pas constituer une ingérence dans l'exercice du pouvoir exclusif accordé à l'agent négociateur accrédité de défendre les intérêts de ses membres et de s'acquitter des obligations qui lui sont imposées par le *Code*. Le pouvoir du syndicat découle du processus de négociation collective institué dans le contexte général du *Code* et de la nécessité de maintenir l'intégrité de ce processus de même que celle des parties. Le *Code* n'interdit pas toutes les communications entre l'employeur et les employés; il cherche plutôt à concilier le droit de l'employeur à la libre expression et à la communication à des fins commerciales et le rôle de l'agent négociateur consistant à représenter ses membres sans ingérence de l'employeur.

[65] In *Sedpex Inc.* (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667), the Board gave examples of what constitutes improper communication. These examples are useful in deciding the instant matter:

> Generally speaking the following principles apply to employer communications:
>
> - an employer may reply to what he perceives as propaganda, but he may not use promises of reward, intimidation, threats or other means of coercion to interfere with, undermine or derogate the union;
>
> - he may not threaten unpleasant consequences if something is done or not done by a union;
>
> - an employer may not malign or demean a union;
>
> - he may not make inappropriate selling pitches to employees over the head of the union;
>
> - the employer is in the clear if he does not provide misleading information calculated to damage, or having the effect of damaging, the bargaining agent in the eyes of the people in the unit.
>
> (page 159)

[66] The union's position is that the employer's meetings and eletters (the employer's communications) are directed at convincing employees of what constitutes reasonable terms of employment and undermine the union's authority at a crucial time during collective bargaining.

[67] On January 8, 2003, TELUS and the TWU agreed to extend conciliation proceedings. Their agreement includes an understanding that the conciliators will determine an appropriate process to facilitate the global review of all outstanding items and an action plan to be communicated to the parties. This action plan is to form the basis for a second 60-day conciliation period to begin on November 14, 2003.

[68] Starting on February 27, 2003, a little more than a month after this agreement to spearhead collective bargaining, the employer held meetings with employees, whereby its position with respect to four issues, which it admits are critically important to signing a collective agreement, was made part of presentations to employees. The employees' testimony about what was discussed at each meeting is sufficiently consistent to indicate a well-planned presentation and

[65] Dans *Sedpex Inc.* (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667), le Conseil a donné des exemples de communications inacceptables qui sont utiles pour nous aider à trancher en l'espèce:

> Règle générale, les principes suivants s'appliquent aux communications de l'employeur:
>
> - un employeur peut répondre à ce qui, à ses yeux, constitue de la propagande, mais il ne peut pas promettre une récompense ou avoir recours à l'intimidation, à des menaces ou à d'autres moyens de contrainte pour s'ingérer dans les affaires du syndicat, pour miner celui-ci ou pour le dénigrer;
>
> - il ne peut pas laisser entrevoir les conséquences fâcheuses découlant de ce qu'un syndicat fait ou ne fait pas;
>
> - un employeur ne peut pas noircir ou abaisser un syndicat;
>
> - il ne peut pas chercher à vendre une idée aux employés sans tenir compte du syndicat;
>
> - l'employeur est dans son droit dans la mesure où il ne fournit pas de renseignements trompeurs destinés à discréditer, ou ayant pour effet de discréditer, l'agent négociateur aux yeux des membres de l'unité.
>
> (page 159)

[66] Le syndicat part du principe que les rencontres organisées par l'employeur et ses lettres électroniques (autrement dit les communications de l'employeur) ont pour but de convaincre les employés de ce qui constitue selon lui des conditions d'emploi raisonnables et de miner l'autorité du syndicat à un stade crucial des négociations collectives.

[67] Le 8 janvier 2003, TELUS et le STT ont convenu de poursuivre leurs démarches de conciliation. L'entente intervenue entre eux prévoyait notamment que les conciliateurs allaient déterminer un processus approprié pour faciliter l'examen global de tous les points en litige, et qu'un plan d'action serait communiqué aux parties. Ce plan d'action devait être la base dont elles s'inspireraient pour une seconde période de conciliation de 60 jours, qui devait commencer le 14 novembre 2003.

[68] À partir du 27 février 2003, soit un peu plus d'un mois après la conclusion de cette entente conçue pour être le fer de lance de la négociation collective, l'employeur a tenu des rencontres avec les employés dans lesquelles il leur présentait sa position sur quatre points qu'il admet être d'importance critique pour la signature d'une convention collective. Les témoignages des employés sur ce qui a été discuté à chacune de ces rencontres concordent assez pour que nous puissions

not just the casual questions and answers that might arise in relation to the employer's business. Each slide details the employer's position and the reasons therefore, to the exclusion of all others. The employer witnesses stated that the session leaders presented the issues in an even-handed way, that the employer justified its position with respect to its competitors and that employees were entitled to know about the crucial aspects of the employer's business, including its position on labour issues.

[69] Coming at a time where the parties had agreed to conciliation, these meetings must be seen as an employer created opportunity to sell its position to employees in anticipation of a communication blackout during the conciliation period. In addition, employees are told that the union has refused to consider other "more reasonable collective agreements" and the CEO indicates his "need-to-have" list to conclude a collective agreement. Other speakers tell the audience that the TWU contract will never be applied to Alberta, that TELUS needs to be ready in the case of a bargaining unit vote, that employees should ensure that they are union members to be able to vote on the employer's offer, this at a time when the employer had not yet tabled its detailed demands in response to the union's demands.

[70] The employer argued that it had a right to respond to the union's negative propaganda. The Board disagrees that this was the focus of the meetings in 2003. The union's campaign against the employer was held during 2002, apparently as a result of the employer's downsizing exercise. The employer responded to this campaign in an open letter to all TELUS employees issued on March 6, 2003, by TELUS's Executive Vice-President and Chief General Counsel, Mr. Jim Peters. The employer's communications that are the subject of this complaint do not reflect the contents of this letter.

[71] These communication sessions, no matter how informative or circumscribed they were meant to be, and eventhough put forth as an invitation to attend, were nevertheless intimidating for employees. The employees were a captive audience; they were being

conclure qu'il s'agissait de présentations bien planifiées plutôt que de simples questions et réponses liées aux activités de l'employeur. Chaque diapositive présentée dans ce contexte expose la position de l'employeur et les raisons qui la justifient à l'exclusion de toutes les autres raisons possibles. Les témoins de l'employeur ont déclaré que les animateurs des réunions avaient présenté les questions soulevées de façon impartiale, que l'employeur avait justifié sa position vis-à-vis de ses concurrents et que les employés avaient le droit d'être au courant des aspects cruciaux des activités de l'employeur, notamment sa position sur les questions de relations du travail.

[69] Comme elles avaient été organisées à un moment où les parties avaient accepté la conciliation, ces rencontres doivent être interprétées comme une occasion créée par l'employeur pour «vendre» sa position aux employés en prévision d'un moratoire sur les communications durant la période de conciliation. En outre, les employés se sont fait dire dans ce contexte que le syndicat avait refusé d'envisager d'autres «conventions collectives plus raisonnables», et le chef de la direction de l'entreprise a précisé sa liste de ce qu'il lui fallait pour conclure une convention collective. D'autres animateurs ont dit aux participants que la convention collective du STT ne serait jamais appliquée en Alberta, que TELUS devait être prête à un vote de l'unité de négociation et que les employés devraient s'assurer qu'ils sont bien membres du syndicat pour pouvoir voter sur l'offre de l'employeur, à un moment où ce dernier n'avait pas encore déposé ses propositions détaillées en réponse aux revendications du syndicat.

[70] L'employeur a soutenu qu'il avait le droit de répondre à la propagande négative du syndicat. Toutefois, le Conseil ne souscrit pas à l'idée que c'était l'objet des rencontres organisées en 2003. La campagne du syndicat contre l'employeur avait eu lieu en 2002, apparemment à la suite de la réduction de l'effectif imposée par l'employeur. L'employeur a répondu à cette campagne dans une lettre ouverte à tous les employés de TELUS datée du 6 mars 2003 et signée par le vice-président directeur et avocat-conseil principal de l'entreprise, M. Jim Peters. Le contenu de cette lettre ne reflète pas les communications de l'employeur qui font l'objet de la présente plainte.

[71] Ces séances de communication, malgré toute l'information qu'elles véhiculaient ou les limites qu'elles étaient censées ne pas dépasser, même si les employés étaient invités à y assister, n'en étaient pas moins intimidantes pour eux. Les employés étaient un

addressed by the employer's senior leaders, including the CEO himself, during company time and at the company's expense. Employees were dazzled (Mr. Gerhardt), employees were curious (Ms. Sidowski), employees felt intimidated (Ms. Labine), applause broke out (Mr. Turner), employees were stunned into silence (Mr. Brost). In other words, the meetings were not intended to leave employees indifferent.

[72] The Board also finds that the meetings were used to undermine the union. The union was portrayed as uncooperative (testimony of Ms. Sidowski), session leaders refused to acknowledge that employees were represented by a bargaining agent (testimony of Mr. Gerhardt), the TWU bargaining team was discredited (testimony of Mr. Turner), bargaining unit members needed to be "educated" (testimony of Ms. Labine), employees were asked whether they were prepared to go on strike (testimony of Ms. Hockman).

[73] Some meetings were menacing: TELUS will not agree to a collective agreement that did not contain certain concessions (testimony of Ms. Sidowski); difficult decisions are required for TELUS to be competitive (testimony of Mr. Gerhardt); ATOs have to go even if it takes a strike to get rid of them (testimony of Mr. Turner); "alternatives were not pretty" (testimony of Ms. Labine); employees are asked whether they think the employer would lock them out (testimony of Ms. Hockman) ; employees are reminded of the Vidéotron strike in Quebec as an example of what to expect (testimony of Mr. Brost).

[74] The Board finds that First Line Forums and Team TELUS Talks were a well-planned product. The content of the slides and the content of sessions captured by bargaining unit employees in six different locations are sufficiently consistent to be considered as an employer opinion rather than merely the individual opinion of session leaders. All but one employee who testified kept personal notes of the sessions. Ms. Labine, who did not produce personal notes, was interviewed by a union business agent shortly after the meeting and her observations were recorded. As she attended the first in the series of meetings, she cannot be said to have been influenced by any other employee or testimony in her recollection. None of the employer witnesses kept notes of the individual meetings and they relied on the

auditoire captif; ce sont les principaux dirigeants de l'entreprise, dont le chef de la direction, qui leur adressaient la parole pendant les heures de travail, aux frais de l'employeur. Les employés se sont dits époustouflés (M. Gerhardt), curieux (M^me^ Sidowski), intimidés (M^me^ Labine) et ont applaudi (M. Turner) ou sont restés muets sous le choc (M. Brost). En d'autres termes, ces rencontres n'étaient pas censées laisser les employés indifférents.

[72] Le Conseil pense aussi que les rencontres ont été utilisées pour saper le syndicat. Celui-ci a été accusé de ne pas coopérer (d'après le témoignage de M^me^ Sidowski); les animateurs ont refusé de reconnaître que les employés étaient représentés par un agent négociateur (d'après le témoignage de M. Gerhardt), l'équipe de négociation du STT a été discréditée (d'après le témoignage de M. Turner), les membres de l'unité de négociation avaient besoin d'être «éduqués» (à en croire le témoignage de M^me^ Labine), et les employés se faisaient demander s'ils étaient disposés à faire la grève (d'après M^me^ Hockman).

[73] Certaines des rencontres étaient menaçantes parce qu'on y a dit que TELUS n'allait pas conclure une convention collective si elle n'obtenait pas certaines concessions (d'après le témoignage de M^me^ Sidowski), qu'elle allait devoir prendre des décisions difficiles pour être compétitive (selon M. Gerhardt), qu'il allait falloir supprimer les congés personnels, même au prix d'une grève (d'après M. Turner), que les autres solutions étaient loin d'être attrayantes (M^me^ Labine). De plus les employés se sont fait demander s'ils pensaient que l'employeur les mettrait en lock-out (selon M^me^ Hockman); ils se sont fait rappeler la grève de Vidéotron, au Québec, comme exemple de ce qui les attendait (témoignage de M. Brost).

[74] Le Conseil est d'avis que les Forums de première ligne et les Discussions de l'équipe TELUS étaient des produits de communication bien planifiés. Le contenu des diapositives et des rencontres cité par des membres de l'unité de négociation qui y ont assisté à six endroits différents est assez uniforme pour nous amener à conclure qu'il s'agissait d'une opinion de l'employeur plutôt que de l'opinion individuelle des animateurs. Tous les employés qui ont témoigné sauf un avaient pris des notes pendant la rencontre à laquelle ils ont assisté. M^me^ Labine, qui n'a pas produit de notes personnelles, a été interrogée par un représentant syndical peu après la rencontre à laquelle elle avait participé, et celui-ci a pris note de ses observations. Comme elle avait assisté à une des réunions de la première série, on ne peut pas

intended meeting format to support their recollection of these meetings.

[75] The CEO's two eletters on outsourcing and variable pay are also in the same vein as the employer's oral communications during meetings. These eletters are sent to all employees. In his weekly eletter of January 27, 2003, concerning outsourcing, Mr. Entwistle states:

> The opposite side of the coin is our current inability to outsource non-core functions within British Columbia. This restriction has a negative impact on our ability to focus on what we do best and takes valuable resources away from the strategic growth areas of our Company. Performing non-core functions in house, such as janitorial services, painting, delivery of materials, vehicle repairs and coin counting, may have made sense while we were a monopoly, but now impinges upon our ability to invest more cash into the core areas of our business. It also negatively impacts our ability to meet competitive and technological challenges head on. Performing non-core functions internally is no longer viable for an organization that needs to concentrate on answering unprecedented challenges on many fronts.
>
> ...
>
> Our proposal to contract out non-core functions is not a radical idea, but rather provides us with a level playing field in the global telecom market, where outsourcing of non-core functions is commonplace. ...
>
> Occasionally I have heard concerns expressed that TELUS would abuse its right to contract out non-core functions by expanding this activity to other areas. I answer this concern in four parts: firstly, we have had the right to outsource almost any element of our operations in Alberta for some time now. Notwithstanding this, we have elected not to outsource core business in the belief that it is key to our future; secondly, I would intend to be extremely explicit in defining for our employees what represents core and non-core business and adhere rigidly to the philosophy that I have expressed above; thirdly, it would be my intention to demonstrate beyond a shadow of a doubt that efficiency gains that TELUS realises from outsourcing non-core functions are re-invested directly into our core operations; finally, **any employees affected by the outsourcing of non-core functions would be presented with a range of options for progressing their careers inside or outside of TELUS** and our support for these team members

prétendre qu'elle aurait été influencée par d'autres employés ou par d'autres témoignages pour relater ce qui s'était passé. Aucun des témoins de l'employeur n'avait pris de notes sur les rencontres auxquelles ils ont participé; ils se sont basés sur la présentation prévue pour étayer ce dont ils se rappelaient à cet égard.

[75] Les deux lettres électroniques du chef de la direction sur la sous-traitance et sur la rémunération variable étaient dans la même veine que les communications de vive voix de l'employeur lors des rencontres. Ces lettres électroniques ont été envoyées à tous les employés. Dans sa lettre électronique hebdomadaire du 27 janvier 2003, sur la sous-traitance, M. Entwistle a déclaré notamment ce qui suit:

> L'autre côté de la médaille est notre incapacité actuelle de donner à sous-traitance des fonctions non essentielles en Colombie-Britannique. Cette restriction nuit à notre capacité de nous concentrer sur ce que nous faisons le mieux et prive les secteurs de croissance stratégique de notre entreprise de ressources utiles. L'exécution à l'interne de fonctions non essentielles comme les services de conciergerie, de peinture, de livraison des matériaux, de réparation des véhicules et de comptage des pièces de monnaie, qui aurait pu être logique tant que nous avions un monopole, mine désormais notre capacité d'investir plus d'argent dans les secteurs essentiels de notre entreprise. Elle influe également de façon négative sur notre capacité de relever les défis de la concurrence et de la technologie. L'exécution à l'interne de fonctions non essentielles n'est plus viable pour une organisation qui se doit de se concentrer sur les moyens de répondre à des défis sans précédent sur de nombreux fronts.
>
> ...
>
> Notre proposition de donner à sous-traitance les fonctions non essentielles n'est pas une idée radicale; c'est plutôt un moyen pour nous de lutter à armes égales sur le marché mondial des télécommunications, où l'exécution des fonctions non essentielles par des contractuels est monnaie courante...
>
> J'ai parfois entendu des craintes que TELUS n'abuse de son droit de donner à sous-traitance des fonctions non essentielles, en faisant de même dans d'autres secteurs. Ma réponse est en quatre points: premièrement, nous avons le droit de donner à sous-traitance virtuellement tous les éléments de nos activités en Alberta depuis un certain temps, et pourtant, nous avons choisi de ne pas faire exécuter à contrat nos activités essentielles, parce que nous sommes convaincus que c'est la clé de notre avenir; deuxièmement, je tiendrais à être extrêmement explicite en définissant pour nos employés les fonctions essentielles et non essentielles, en me conformant rigoureusement à la philosophie que je viens d'exprimer; troisièmement, je voudrais démontrer sans l'ombre d'un doute que les gains d'efficience que TELUS obtient grâce à la sous-traitance de fonctions non essentielles seront directement réinvestis dans nos activités essentielles; enfin, quatrièmement, **tous les employés touchés par la sous-traitance des**

would reflect the best practice of our Values as demonstrated by our track record in this area.

...

... The alibility to outsource non-core work is an essential component of that success, as is the continued development of our business critical core functions.

(emphasis added)

[76] In his weekly eletter of May 12, 2003, concerning variable pay, Mr. Entwistle states:

This week I am highlighting the words of Alberta team member Dennis Heggie to lead off an overview of the concept of variable pay and why it is important to TELUS.

...

The Alberta experience

TELUS' Alberta employees have had variable pay as part of their total compensation package for a number of years. This has increased the average bargaining unit employee's income by over three percent per year. Since the merger of TELUS Alberta with BCTEL, Alberta bargaining unit employees, on average, have realized an additional $1,250 per year in extra pay - money that team members earned because of their contributions to the financial success of TELUS. In keeping with our previous actions of granting stock options to all TELUS employees, TELUS wants to extend the opportunity to share in the success of our company to all team members in the organization. As part of our ongoing negotiations with the Telecommunications Workers' Union (TWU), TELUS is proposing the introduction of a meaningful percentage of variable pay for all TELUS bargaining unit team members.

Generally, when companies introduce variable pay, existing base pay rates are not reduced. This is what happened when variable pay was introduced in Alberta - variable pay was an "add on" to the existing pay level. Well-designed variable pay plans establish targets based on clear, simple, succinct and relevant objectives. These objectives ideally are the same as those embedded in the management plan so that management and bargaining unit team members would be "hard wired" and completely aligned.

For example, variable pay for bargaining unit team members could be determined by three factors: one being the success of TELUS as a whole; the second based on business unit targets; and a potential third criteria would be a jointly developed work-group target. The targets need to be clearly identified, openly communicated, and easily measured.

fonctions non essentielles se feraient offrir une gamme d'options pour poursuivre leur carrière chez TELUS ou ailleurs, et notre appui pour ces membres de l'équipe refléterait les pratiques exemplaires de nos valeurs, comme notre fiche à cet égard le démontre.

...

... La possibilité de donnerr les tâches non essentielles à sous-traitance est un élément fondamental de ce succès, tout comme l'expansion continuelle de nos fonctions essentielles critiques.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[76] Dans sa lettre électronique hebdomadaire du 12 mai 2003, sur la rémunération variable, M. Entwistle s'exprimait en ces termes:

Cette semaine, je reprends les propos d'un membre albertain de notre équipe, Dennis Heggie, pour amorcer un aperçu de la notion de rémunération variable, en vous expliquant toute son importance pour TELUS.

...

L'expérience albertaine

Les employés de TELUS en Alberta ont une rémunération en partie variable depuis plusieurs années. Ce régime a fait augmenter de plus de trois pour cent par année les revenus moyens des employés membres de l'unité de négociation. Depuis la fusion de TELUS Alberta avec BCTEL, ces employés ont gagné en moyenne 1 250 $ par année de plus, une somme que les membres de l'équipe ont gagnée grâce à leurs contributions au succès financier de TELUS. Dans l'esprit de sa politique antérieure d'offre d'options d'achat d'actions à tous les employés, TELUS veut offrir à tous les membres de son équipe la possibilité de bénéficier du succès de notre entreprise. Ainsi, dans le cadre de nos négociations actuelles avec le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), TELUS propose l'introduction d'un pourcentage substantiel de rémunération variable pour tous les membres de l'unité de négociation de l'équipe TELUS.

En général, quand une entreprise introduit la rémunération variable, les taux de rémunération de base ne baissent pas. C'est ce qui s'est produit quand la rémunération variable a été introduite en Alberta; elle «s'est ajoutée» aux taux de rémunération existants. Les régimes de rémunération variable bien conçus établissent des cibles basées sur des objectifs à la fois clairs, simples, succincts et pertinents. Ces objectifs sont idéalement les mêmes que ceux du plan de gestion, de sorte que la direction et les membres de l'équipe qui font partie de l'unité de négociation sont «intégralement reliés» et complètement alignés.

Par exemple, la rémunération variable pour les membres de l'équipe qui font partie de l'unité de négociation pourrait être déterminée en fonction de trois facteurs, le premier étant le succès de TELUS dans son ensemble, le deuxième étant basé sur les cibles des unités d'affaires et le troisième pouvant être une cible établie conjointement par un groupe de travail. Ces cibles doivent être clairement définies, communiquées ouvertement et facilement mesurées.

Variable pay becoming more common

The introduction of variable compensation is increasing in unionized workplaces in both Canada and the United States. In 2001, a Mercer survey of 15 large employers including TELUS competitors Bell Canada, MTS, and Rogers found that 73% had a variable pay program in place for bargaining unit employees. In September 2002, a Conference Board of Canada survey identified 37% of unionized organizations in Canada have some form of variable compensation, up from 30% the year before.

Variable pay provisions can be found in collective agreements administered by Canada's five largest unions: Canadian Auto Workers, United Food and Commercial Workers, the National Union of Public and General Workers, Canadian Union of Public Employees, and the United Steel Workers of America - Canada. A recent Conference Board of Canada survey concluded, "Variable pay is working in unionized settings. It is resulting in increased productivity, a safer working environment, a better understanding of the business by employees and little risk of employees losing base pay."

Sharing the rewards

As TELUS team members progress through their careers, it is important that they receive compensation that is aligned with the contribution they make to the success of TELUS. Presently, only a portion of our team shares in the variable pay component of total compensation. **As negotiations with the TWU continue I want to assure you that we are committed to arriving at a settlement in 2003 with a contract that ensures all teams members share in the financial success of TELUS.**

(emphasis added)

La rémunération variable se répand.

L'introduction du principe de rémunération variable se répand dans les milieux de travail syndiqués tant au Canada qu'aux États-Unis. En 2001, un sondage Mercer réalisé auprès de 15 grands employeurs, y compris les concurrents de TELUS que sont Bell Canada, MTS et Rogers, a conclu que 73 % avaient un régime de rémunération variable pour leurs employés syndiqués. En septembre 2002, une étude du Conference Board du Canada a conclu que 37 % des employeurs syndiqués du Canada avaient une forme ou une autre de rémunération variable, comparativement à 30 % l'année précédente.

Il y a des dispositions de rémunération variable dans les conventions collectives administrées par les cinq plus grands syndicats du Canada, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, le Syndicat national des employées et employés généraux du secteur public, le Syndicat canadien de la fonction publique et les Métallurgistes unis d'Amérique - Canada. Une étude récente du Conference Board du Canada a conclu que la rémunération variable fonctionne dans les contextes syndiqués. Elle entraîne une augmentation de la productivité, accroît la sécurité du milieu de travail et favorise la compréhension de l'entreprise par les employés, sans grand risque que leur rémunération de base ne soit réduite.

Le partage des récompenses

À mesure que les membres de l'équipe TELUS progressent dans leur carrière, il est important que leur rémunération soit compatible avec leur contribution au succès de l'entreprise. Actuellement, une partie seulement de notre équipe est en partie rémunérée dans le cadre d'un régime de rémunération variable. **Pendant que les négociations avec le STT se poursuivent, je tiens à vous assurer que nous sommes bien décidés à arriver en 2003 à un règlement avec une convention qui fera en sorte que tous les membres de l'équipe bénéficieront du succès financier de TELUS.**

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[77] Whether at meetings or electronically, the employer is consistently and forcefully putting forward its position on critical issues that are still the subject of bargaining and conciliation. The highlighted part of the two eletters infers that the employer has already determined that it will be proceeding with variable pay and outsourcing. While the message is couched in business terms, it implies that the bargaining agent does not understand the employer's business, is insensitive to the employer's needs and is not responding to current market trends. Accordingly, the employer is addressing the employees directly to enlist their support in what it deems to be the only solution. These regular written communications along with messages at face-to-face meetings that employees should become informed, should sign membership cards in order to be able to

[77] Tant dans les rencontres qu'il organise que par voie électronique, l'employeur présente constamment son point de vue avec énergie sur des questions critiques qui font encore l'objet de négociations et d'une conciliation. La partie en caractères gras des deux lettres électroniques confirme que l'employeur a déjà décidé d'instaurer la rémunération variable et la sous-traitance. Son message est exprimé en termes d'affaires, bien sûr, mais il implique que l'agent négociateur ne comprend pas les activités commerciales de l'employeur, n'est pas sensible à ses besoins et ne s'adapte pas aux tendances actuelles du marché. Par conséquent, l'employeur s'adresse directement aux employés, pour gagner leur appui en vue d'appliquer ce qu'il considère comme la seule solution. Ces communications écrites régulières, combinées avec les

vote on the employer's offer, should let their union know what they are unhappy about, that job security is a good reason for giving things up at the bargaining table, put the employees in the untenable position of having to choose to believe what the employer is telling them or maintain a doubt about whether the union has been upfront with its information.

[78] This onslaught of information to employees who have chosen to be represented by a bargaining agent who speaks on their behalf and to whom they have given a vote of confidence for a strike, however well-intentioned, has the effect of undermining the certified bargaining agent's role. As the union was actively keeping bargaining unit employees informed about collective bargaining through electronic communications, the employer's communications served no other purpose but to ensure that employees were well versed on its point of view.

[79] The employer has argued that the TWU is an experienced bargaining agent and has been following a determined course of action during the current round of bargaining and, therefore, is in no need of assistance to protect the interests of bargaining unit members. While this may appear convincing on its face, this argument ignores the fact that the present round of bargaining is different from previous ones. This is not merely the renewal of a previous collective agreement. The employer has taken the position during negotiations that it refuses to implement the TWU collective agreement and rather wants to negotiate every clause of a new collective agreement.

[80] Thus, the TWU is faced with several challenges, the first one being that the TWU is at a disadvantage because the Board did not order that the TWU collective agreement should automatically apply, even though it was the successful bargaining agent as a result of the run-off vote. The second, is that until a new collective agreement is agreed upon, the union has had to administer four different collective agreements, other than its own. The third is that the TWU now represents employees with collective agreements it did not bargain, but which are being used by the employer as

messages des rencontres en personne, ont pour but de dire aux employés qu'ils devraient s'informer, qu'ils ont intérêt à signer des cartes d'adhésion au syndicat afin de pouvoir voter sur l'offre de l'employeur, qu'ils devraient aussi faire savoir à leur syndicat ce dont ils sont mécontents, que la sécurité d'emploi est une bonne raison pour renoncer à des revendications à la table des négociations; tout cela met les employés dans une position intenable puisqu'ils doivent soit croire ce que leur employeur leur dit, soit avoir des doutes quant à la franchise avec laquelle le syndicat leur a communiqué les renseignements qu'il détient.

[78] Ce barrage d'information communiquée aux employés qui ont choisi d'être représentés par un agent négociateur parlant en leur nom, et auquel ils ont donné un vote de confiance pour faire la grève, si bien intentionné soit-il, a pour effet de miner l'autorité de l'agent négociateur accrédité. Comme le syndicat tenait activement les employés membres de l'unité de négociation au courant de l'évolution des négociations collectives par des moyens électroniques, les communications de l'employeur n'avaient d'autre but que de faire en sorte que les employés soient bien informés de son point de vue.

[79] L'employeur a fait valoir que le STT est un agent négociateur d'expérience qui n'a pas dévié de sa stratégie dans la ronde de négociation actuelle, de sorte qu'il n'a pas besoin d'aide pour protéger les intérêts des membres de l'unité de négociation. Bien que cela puisse sembler convaincant à première vue, c'est ignorer le fait que la ronde actuelle de négociation diffère des précédentes car il ne s'agit pas seulement, en l'occurrence, du renouvellement d'une ancienne convention collective. L'employeur a pris la position, dans les négociations, de refuser de mettre en œuvre la convention collective du STT; il tient plutôt à négocier chaque clause d'une nouvelle convention collective.

[80] Le STT a donc plusieurs défis à relever, le premier étant qu'il est désavantagé parce que le Conseil n'a pas ordonné que sa convention collective s'applique automatiquement même s'il est l'agent négociateur qui a été retenu à la suite du scrutin de représentation. Deuxièmement, jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit conclue, le syndicat a dû administrer quatre conventions collectives différentes de la sienne. Troisièmement, il représente actuellement des employés assujettis à des conventions collectives qu'il n'a pas négociées, mais sur lesquelles l'employeur se base à la

the basis for its bargaining position. The fourth is that bargaining has been ongoing for more than three years without much success.

[81] It is also a consideration that during employee meetings, session leaders were repeatedly admonished by employees that they were overstepping the boundaries of direct communication during negotiations. The employer did not heed these comments, but continued on its campaign.

[82] This is not a level playing field. Any direct communication by the employer to employees on matters that it deems critical to its position at the bargaining table has the potential, if not the consequence, of slanting the bargaining balance in the employer's favour. This conduct is contrary to the *Code*. The *Code* envisages the maintaining of the pre-bargaining balance between the union and the employer. The employer cannot use its greater access to employees to derive a competitive advantage during bargaining.

[83] For these reasons, the Board finds that TELUS violated section 94(1)(a) of the *Code* when it held its Front Line Forums and Team TELUS Talks and issued the eletters dated January 27, and May 17, 2003. The Board makes no finding as to the newspaper articles, which report Mr. Entwistle's comments, other than that they confirm and support the union's complaint as to what message the CEO has been directly delivering to the employees.

[84] Accordingly, the Board declares:

- that the employer, by communicating directly with its employees on matters of employment and collective interest, interfered with the representation rights of the certified bargaining agent with respect to these employees, in violation of section 94(1)(a) of the *Code*.

Pursuant to section 99 of the *Code*, the Board orders:

- that the employer immediately cease and desist from interfering in the union's representation rights;

- that the employer immediately cease communicating with bargaining unit employees on matters of

table de négociation. Quatrièmement, les négociations s'éternisent depuis plus de trois ans sans grand succès.

[81] Il faut tenir compte aussi du fait que, lors des rencontres avec les employés, les animateurs se sont fait avertir de façon répétée par des syndiqués qu'ils dépassaient les bornes de la communication directe en période de négociation. L'employeur n'a pas tenu compte de ces avertissements; il a poursuivi sa campagne.

[82] Les parties ne sont pas à armes égales. Toute communication directe de l'employeur aux employés sur des questions qu'il considère comme d'importance critique pour sa position à la table de négociation est susceptible, sinon sûre, de faire pencher la balance en sa faveur. Pareil comportement est contraire au *Code*, qui préconise le maintien de l'équilibre entre le syndicat et l'employeur avant le début des négociations. L'employeur ne peut pas se servir de sa plus grande facilité d'accès aux employés pour en tirer un avantage par rapport au syndicat en période de négociation.

[83] Pour ces motifs, le Conseil conclut que TELUS a enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code* en organisant ses Forums de première ligne et ses Discussions de l'équipe TELUS et en diffusant les lettres électroniques datées du 27 janvier et du 17 mai 2003. Le Conseil ne tire aucune conclusion quant aux articles de journaux rapportant les commentaires de M. Entwistle, sauf pour dire qu'ils confirment en l'étayant la plainte du syndicat quant au message que le chef de la direction communiquait directement aux employés.

[84] Par conséquent, le Conseil déclare:

- que, en communiquant directement avec les employés sur des questions d'emploi et d'intérêt collectif, l'employeur s'est ingéré dans les droits de représentation de l'agent négociateur accrédité à l'égard de ces employés, enfreignant ainsi l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

Conformément à l'article 99 du *Code*, le Conseil ordonne:

- que l'employeur cesse immédiatement de s'ingérer dans les droits de représentation du syndicat;

- que l'employeur cesse immédiatement de communiquer avec les employés membres de l'unité de

employment and collective interest, whether by face-to-face meetings, electronic, visual or written communication until the conditions of article 89 of the *Code* have been fulfilled;

- that the employer post copies of this decision on its intranet and at all of its premises where employees have access, no later than five days following its receipt thereof, and keep it posted for a period of at least 20 days.

(B) Board File No. 24063-C

[85] In this file, the Board considered that the parties' written submissions were sufficient to determine this complaint, and, accordingly, it decided this next matter without an oral hearing, pursuant to section 16.1 of the *Code*.

I - The Union's Complaint

[86] The TWU filed an unfair labour practice complaint pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging that TELUS violated sections 50(a) and 94(2.1) of the *Code* by inviting former TELUS managers to work in anticipation of a labour dispute, which, it submits, undermines its representational capacity because it affects the balance of bargaining power between the parties.

[87] The collective bargaining history, which is the basis for this complaint, is detailed in the previous file. The union found out, while hearings were being conducted before the Board in the previous unfair labour practice complaint, that the employer had contacted former TELUS managers, now retired (retirees), to be hired as part of a contingency plan in case of a labour disruption. The union alleges that this was one more example of the employer engaging in an unfair labour practice to undermine its representational capacity. Since at first blush the new complaint raised issues apparently unrelated to facts of the case being heard, the Board asked the union to file a separate complaint, which was filed on November 24, 2003. These are the circumstances of this complaint.

[88] First, it is necessary to state the content of the letter sent to the retirees, which is the subject of this complaint:

négociation sur des questions d'emploi et d'intérêt collectif, que ce soit dans des rencontres en personne ou par des communications électroniques, visuelles ou écrites, jusqu'à ce que les conditions de l'article 89 du *Code* aient été remplies;

- que l'employeur affiche des copies de la présente décision sur son site intranet et dans tous ses locaux auxquels les employés ont accès au plus tard cinq jours après l'avoir reçue, et qu'il la garde affichée pour une période d'au moins 20 jours.

B) Dossier du Conseil n° 24063-C

[85] Dans ce dossier, le Conseil a déterminé que les observations écrites des parties lui suffisaient pour trancher la plainte; il a donc décidé de rendre sa décision sans audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

I - Plainte du syndicat

[86] Le STT a déposé une plainte de pratique déloyale de travail fondée sur le paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant que TELUS avait enfreint l'alinéa 50a) et le paragraphe 94(2.1) du *Code* parce qu'elle avait invité d'anciens gestionnaires de TELUS à travailler en prévision d'un conflit de travail, ce qui mine selon lui sa capacité de représentation, en rompant l'équilibre des pouvoirs de négociation des parties.

[87] L'histoire de la négociation collective sur laquelle la plainte est fondée est décrite dans le dossier qui précède. Le syndicat a appris que, pendant les audiences du Conseil sur sa plainte antérieure de pratique déloyale de travail, l'employeur avait communiqué avec d'anciens gestionnaires retraités de TELUS (les retraités) en vue de les embaucher dans le cadre d'un plan d'urgence en cas de conflit de travail. Le syndicat allègue que c'est un exemple de plus de la stratégie de l'employeur d'avoir recours à des pratiques déloyales de travail pour miner la capacité de représentation du syndicat. Étant donné que, à première vue, la nouvelle plainte soulève des questions qui ne semblent pas être liées aux faits de l'affaire en délibéré, le Conseil a demandé au syndicat de déposer une plainte distincte, ce qui a été fait le 24 novembre 2003. Voilà donc les circonstances de cette plainte.

[88] Il faut commencer par reproduire la lettre qui a été envoyée aux retraités et qui fait l'objet de la plainte.

TELUS™

October 20, 2003

Dear...

As you may be aware, TELUS Communications Inc. ("TELUS") is currently negotiating a new collective agreement with the Telecommunications Workers Union for more than 10,000 unionized TELUS team members. We are hopeful these negotiations will conclude successfully, and that we will reach a new collective agreement without a labour disruption. However, as any responsible company would do, TELUS is making contingency **emergency** operations plans in the event of an unavoidable work disruption.

As part of our contingency planning, TELUS is retaining an outside resourcing company to provide management resources to TELUS in the event of a work disruption. As a former TELUS manager, we believe your skill set and experience are valuable and would be of assistance in augmenting our management team at TELUS should a work stoppage be unavoidable.

If you are interested in pursuing an opportunity or are interested in further information, please contact GD&A Ltd. to express your interest by forwarding a signed copy of page 2 of this letter to the following address (addressed envelope enclosed):

GD&A Ltd.
P.O. Box 68007
28 Crowfoot Terrace NW
Calgary, AB T3G 3N8

Upon receipt of this letter, GD&A Ltd. will contact TELUS to confirm your status as a former TELUS manager. Your current contact information (as per our records) is listed on page 2. If it is incorrect, please note any changes in the space provided.

If you have any questions, please call Rhonda Dueck from TELUS Business Continuity office at 403 530-7874.

Yours truly,

TELUS Business Continuity and Emergency Planning Team

(emphasis added)

TELUS^MD

Le 20 octobre 2003

Monsieur, Madame...

Comme vous le savez peut-être, TELUS Communications Inc («TELUS») négocie actuellement une nouvelle convention collective avec le Syndicat canadien des télécommunications pour plus de 10 000 membres syndiqués de l'équipe TELUS. Nous espérons que ces négociations se concluront avec succès et que nous obtiendrons une nouvelle convention collective sans conflit de travail. Néanmoins, comme toute entreprise responsable le ferait, TELUS a établi des plans d'exploitation pour pouvoir fonctionner **en cas d'urgence** dans l'éventualité d'un conflit de travail inévitable.

Dans le cadre de cette planification d'urgence, TELUS retient les services d'une entreprise de l'extérieur pour satisfaire ses besoins de gestion en cas de conflit de travail. En votre qualité d'ancien gestionnaire de TELUS, nous sommes convaincus que vos compétences et votre expérience nous seraient utiles pour renforcer notre équipe de direction si un conflit de travail devait se révéler inévitable.

Si cette possibilité vous intéresse, ou si vous aimeriez recevoir d'autres renseignements, veuillez communiquer avec GD&A Ltd. pour manifester votre intérêt, en lui faisant parvenir une copie signée de la page 2 de la présente lettre à l'adresse suivante (dans l'enveloppe préaffranchie ci-jointe):

GD&A Ltd.
C.P. 68007
28, Crowfoot Terrace N.-O.
Calgary (Alberta) T3G 3N8

Sur réception de cette lettre, GD&A Ltd. communiquera avec TELUS pour confirmer que vous êtes un ancien gestionnaire de l'entreprise. Les renseignements nécessaires pour communiquer avec vous (d'après nos dossiers) figurent à la page 2. S'ils ne sont pas à jour, veuillez signaler tous les changements dans l'espace réservé à cette fin.

Si vous désirez un complément d'information ou des explications, veuillez communiquer avec Rhonda Dueck, du Bureau de la continuité des activités de TELUS, au (403) 530-7874.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Équipe de la continuité des activités et de planification d'urgence de TELUS

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[89] The temporary employment agreement, which forms part of a retiree's engagement is the following:

TEMPORARY EMPLOYMENT AGREEMENT

Agreement Date: November, 2003

[89] L'entente d'emploi temporaire qui faisait partie de l'engagement des retraités se lit comme suit:

ENTENTE D'EMPLOI TEMPORAIRE

Date de l'entente: Novembre 2003

"The Employer":

GD&A Ltd.
P.O. Box 68007
28 Crowfoot Terrace NW
T3G 3N8

"The Employee":

WHEREAS the Employer has a contract with TELUS Communications Inc. ("the Client") to provide temporary personnel to supplement the Client's workforce, should the Client require such temporary personnel during a strike or lockout of some of the Client's employees.

WHEREAS the Employee has past managerial experience with the Client, the Employee has the necessary skills and ability and the Employee is willing to be employed by the Employer to provide such temporary work as is required by the Client, under the terms and conditions hereinafter set forth.

NOW THEREFORE THE PARTIES HAVE AGREED THAT THE TERMS AND CONDITIONS OF THE RELATIONSHIP SHALL BE AS FOLLOWS:

Duties: If the Client requests that the Employer provide temporary personnel, the Employee will be assigned duties consistent with their skills and abilities in one of the following roles:

1. Consumer customer contact centres in Edmonton, Alberta; Calgary, Alberta or in the Lower Mainland of British Columbia. Duties in consumer customer contact centres will consist of answering the telephone requests from the client's customers with respect to a variety of the client's services.

2 Telecommunication's technical work in various locations throughout Alberta and British Columbia. Duties in operation's locations will include some or all of installation and repair, rack work, or control centre functions, such as alarm monitoring.

Subject to the supervision, advice and direction of the Employer, the Employee shall perform such duties or any other duties as may be assigned to the Employee from time to time by the Employer. The Employee shall at all times perform all assigned duties to the best of his or her ability, to the reasonable satisfaction of the Employer.

Duration of Employment: The Employee shall be available for work from the date of this Agreement until the earlier of August 1, 2004 or the date the Employee receives written notice from the Employer that this Agreement is terminated. Availability for work is defined as follows:

During "Phase I", which shall be the period commencing on the date of this Agreement to the commencement of "Phase II" or the termination of this Agreement, whichever first occurs, the Employee shall be available for work upon the Employer providing a minimum of 72 hours notice to report for work. Further the Employer may require the Employee to attend an Orientation session during Phase I and before the implementation of Phase II. Failure to attend any required

«L'employeur»:

GD&A Ltd.
C.P. 68007
28, Crowfoot Terrace N.-O.
T3G 3N8

«L'employé»:

ATTENDU QUE l'employeur a conclu un marché avec TELUS Communications Inc. («le client») pour lui offrir les services de personnel temporaire comme supplément de son effectif, si le client devait avoir besoin d'un tel personnel temporaire en cas de grève ou de lock-out de certains de ses employés;

ATTENDU QUE l'employé a de l'expérience en gestion au service du client, qu'il a les compétences et les capacités nécessaires et qu'il est disposé à être au service de l'employeur pour offrir les services temporaires requis par le client aux conditions ci-après énoncées;

EN CONSÉQUENCE, LES PARTIES ONT CONVENU QUE LES CONDITIONS DE LEUR RELATION SERONT LES SUIVANTES:

Fonctions: Si le client demande à l'employeur de lui fournir du personnel temporaire, l'employé se verra confier des tâches compatibles avec ses compétences et ses capacités dans un des rôles suivants:

1. Préposé au centre de contacts avec la clientèle à Edmonton ou Calgary, en Alberta, ou dans les basses terres du Fraser, en Colombie-Britannique. Les fonctions de ces préposés consistent à répondre aux demandes de renseignements téléphoniques des utilisateurs des services du client sur toute une gamme de ses services.

2. Préposé aux tâches techniques de télécommunications dans diverses localités de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Les fonctions de ce genre comprennent tout ou partie des travaux d'installation et de réparation, du travail modulaire ou des fonctions des centres de contrôle, comme le suivi des alarmes.

Sous la supervision et la direction de l'employeur et avec ses conseils, l'employé s'acquittera de ces fonctions ou de toutes les autres fonctions qui pourront lui être confiées de temps à autre par l'employeur. Il s'acquittera toujours de son mieux de toutes les fonctions qui lui seront confiées, à la satisfaction raisonnable de l'employeur.

Durée de l'emploi: L'employé sera disponible pour travailler de la date de la présente entente jusqu'à la première des deux éventualités suivantes, le 1er août 2004 ou la date à laquelle il recevra un avis écrit de l'employeur que la présente entente prend fin. Être disponible pour travailler s'entend comme suit:

Durant la «Phase I», soit la période commençant à la date de la présente entente et se terminant au début de la «Phase II» ou à la fin de la présente entente, selon la première éventualité, l'employé sera disponible pour travailler pourvu que l'employeur lui donne un préavis d'au moins 72 heures de se présenter au travail. L'employeur peut aussi exiger que l'employé assiste à une séance d'orientation durant la Phase I et avant le début de la Phase II. Si l'employé ne se présente pas

Orientation session, as directed, will result in termination of this Agreement, without notice or compensation.

During "Phase II", which shall be the period commencing when the Employee reports for work at a specific location in accordance with a written notice from the Employer directing same and continuing until the Employer provides written notice to the Employee that his or her temporary employment is terminated, the Employee shall be available to work for the hours of work as set out in this Agreement and in accordance with directions from the Employer.

Compensation: Provided the Employee completes this Agreement, the Employee shall be compensated for being available for work in Phase I, with a $200 per month retainer fee. This retainer fee shall accrue from the first day of the month following the date of this Agreement. No amount shall be payable for the month in which this Agreement was executed. This $200 per month retainer fee shall accrue for each subsequent month, or part thereof, until the Employee, is given written notice that the Agreement is terminated or until the Employee reports for work, in accordance with the Employer's notice to report for work. The monthly retainer fee becomes payable only if the Employee reports for work and continues to work until the Employer notifies the Employee that the Agreement is terminated or if the Employee is never directed to report for work and the Employer notifies the Employee that the Agreement is terminated. If the Employee is given a minimum of 72 hours notice to report for work and the Employee fails to report for work as directed, then the retainer fee and any fee otherwise payable for attending an Orientation session is forfeited and shall not be paid to the Employee. Once the Employee reports for work, in Phase II, the Employee shall be compensated at the following hourly rates:

Basic Hours: $35.00 per hour
Overtime Hours: $52.50 per hour
Statutory Holiday Hours: $70.00 per hour

The Employee shall be compensated for the hours attending an Orientation session during Phase I at the Basic Hours rate, as specified above.

The monthly retainer fee shall be payable to the employee two weeks after the Agreement is terminated. The hourly fees, including fees for attending an Orientation session shall be payable every two weeks, with the first payment of hourly fees commencing three weeks after the Employee begins work.

Hours of Work: Basic Hours shall be up to 40 hours of work in any 7-day period. Overtime Hours shall be any hours of work over 40 hours in any 7-day period. Statutory Holiday Hours shall be any hours of work on a Statutory Holiday. A maximum of 60 hours of work may be scheduled in any 7-day period. At least one full day off will be scheduled in each 7-day period. A minimum of 4 hours will be paid if the Employee reports for work but is advised they are not required for work that day.

Non-Disclosure: The Employer and the Employee hereby acknowledge that Schedules "A" and "B" attached hereto are included in and form part of this Agreement.

aux séances d'orientation requises, la présente entente sera résiliée sans préavis ni dédommagement;

Durant la «Phase II», soit la période commençant lorsque l'employé se présentera au travail à un endroit précis, conformément à l'avis écrit de l'employeur lui enjoignant de le faire, et se terminant lorsque l'employeur lui donnera un avis écrit que son emploi temporaire est terminé, l'employé sera disponible pour travailler les heures de travail précisées dans la présente entente, conformément aux directives de l'employeur.

Rémunération: Pourvu que l'employé se conforme à la présente entente, il sera rémunéré pour avoir été disponible pour travailler durant la Phase I, avec une indemnité de disponibilité de 200 $ par mois. Cette indemnité commencera à être calculée le premier jour du mois suivant la date de la présente entente, mais ne sera pas versable pour le mois au cours duquel la présente entente sera exécutée. L'indemnité de disponibilité de 200 $ par mois sera calculée pour chaque mois ou partie de mois par la suite, jusqu'à ce que l'employé reçoive un avis écrit que l'entente prend fin ou qu'il se présente pour travailler conformément à l'avis de l'employeur à cet effet. Elle ne sera versable que si l'employé se présente au travail et continue à travailler jusqu'à ce que l'employeur l'informe que l'entente a pris fin ou ne se fait jamais dire de se présenter au travail et que l'employeur l'informe que l'entente a pris fin. Si l'employé reçoit un préavis d'au moins 72 heures pour se présenter au travail et qu'il ne le fait pas conformément aux instructions, l'indemnité de disponibilité et toutes les sommes qui lui seraient autrement versées pour avoir assisté à une séance d'orientation sont annulées et ne lui seront pas versées. Une fois que l'employé se présente au travail durant la Phase II, il est rémunéré aux taux horaires suivants:

Heures de base: 35 $ l'heure
Heures supplémentaires: 52,50 $ l'heure
Heures de travail un jour férié: 70 $ l'heure

L'employé est rémunéré aux taux des heures de base, tel que précisé ci-dessus, pour les heures consacrées à une séance d'orientation au cours de la Phase I.

L'indemnité de disponibilité mensuelle sera versée à l'employé deux semaines après la fin de l'entente. Les indemnités horaires, y compris celles qui sont prévues pour l'assistance à une séance d'orientation, sont payables tous les 15 jours, le premier versement de ces indemnités horaires commençant trois semaines après que l'employé aura commencé à travailler.

Horaire de travail: Les heures de base sont d'au plus 40 heures dans toute période de 7 jours. Les heures supplémentaires sont toutes les heures travaillées au-delà de 40 heures dans toute période de 7 jours. Les heures de travail un jour férié sont toutes les heures de travail un jour férié. Un maximum de 60 heures de travail peut être prévu à l'horaire dans toute période de 7 jours. Au moins une journée entière de congé est prévue dans chacune de ces périodes de 7 jours. Un minimum de 4 heures est payé à l'employé s'ils se présente au travail, mais qu'on lui dit qu'on n'a pas besoin de lui ce jour-là

Non-divulgation: L'employeur et l'employé reconnaissent que les annexes «A» et «B» ci-jointes font partie de la présente entente.

Security/Privacy: The Employee hereby gives the Employer permission to provide the Employee's personal information to the Client and further agrees that the Employer or the Client may conduct a security check on the Employee.

Governing Law: The laws of the Province of Alberta shall govern this Agreement.

Notices: Written notice shall include notices sent by Canada Post, email or fax and shall be considered delivered two business days after delivery to Canada Post or immediately when transmitted by email or fax. Notices shall be sent to the Employer and Employee at the respective addresses specified above.

Accepted by:

Employer (authorised representative)

Employee

Sécurité/protection des renseignements personnels: L'employé autorise l'employeur à communiquer les renseignements personnels le concernant au client et accepte en outre que l'employeur ou le client mène une enquête de sécurité sur lui, s'il le désire.

Lois applicables: Les lois de la province d'Alberta s'appliquent à la présente entente.

Avis: Les avis écrits comprennent les avis envoyés par l'intermédiaire de Postes Canada, par courrier électronique ou par télécopieur et sont réputés reçus deux jours ouvrables après avoir été remis à Postes Canada ou immédiatement lorsqu'ils sont transmis par le courrier électronique ou par télécopieur Les avis sont envoyés à l'employeur et à l'employé à leur adresse respective précisée ci-dessus.

Accepté par:

Employeur (représentant autorisé)

Employé

(traduction)

[90] The union submits that the arrangement being entered into by TELUS with its retirees will allow non-essential work normally performed by the bargaining unit, while essential work covered by the Letter of Agreement on the maintenance of activities (the agreement), signed by the parties on January 27, 2003, will be done by bargaining unit members. The union argues that to allow retirees to do non-essential work undermines its representational capacity as it increases the employer's ability to weather a strike or lockout. The union argues that these actions constitute a violation of the duty to bargain in good faith under section 50(a) of the *Code*, as well as a violation of section 94(2.1) concerning the illegal use of replacement workers.

[90] Le syndicat fait valoir que l'entente conclue par TELUS avec ses retraités permettra à l'entreprise de leur faire accomplir des tâches non essentielles normalement confiées aux membres de l'unité de négociation, tandis que les tâches essentielles visées par la lettre d'entente sur le maintien des activités (l'entente), signée par les parties le 27 janvier 2003, continueront d'être exécutées par les membres de l'unité de négociation. Le syndicat soutient que le fait de permettre aux retraités de se charger de tâches non essentielles mine sa capacité de représentation, parce que la capacité de l'employeur de supporter une grève ou un lock-out s'en trouve accrue. Il affirme que les actions de l'employeur constituent un manquement à son obligation de négocier de bonne foi prévue par l'alinéa 50a) du *Code*, de même qu'une infraction au paragraphe 94(2.1), concernant le recours illégal à des travailleurs de remplacement.

[91] The union says that it is frustrated at having entered an agreement with TELUS to provide essential services, as a result of a Board decision, and now learning that the Board decided the contrary in another decision, whereby the possible interruption of telecommunications services does not constitute an immediate and serious danger to the safety or health of the public in the case of a strike or lockout. (See *Aliant Telecom Inc.*, November 10, 2003 (CIRB LD 947)). The union considers that the signing of the agreement has weakened its bargaining position and has caused it to be criticized by its membership for having agreed to maintain essential services during a strike or lockout

[91] Le syndicat se dit frustré d'avoir conclu avec TELUS une entente l'obligeant à assurer les services essentiels, par suite d'une décision du Conseil, puisqu'il apprend maintenant que le Conseil a décidé le contraire dans une autre affaire, où il a précisé que la possibilité d'une interruption des services de télécommunications ne constituerait pas un grand danger imminent pour la sécurité ou la santé du public dans l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out (voir *Aliant Telecom Inc.*, 10 novembre 2003 (CCRI LD 947)). Le syndicat estime que la signature de cette entente a affaibli sa position à la table de négociation et l'a exposé aux critiques de ses membres qui lui reprochent d'avoir accepté de

while the employer is taking the initiative of using retirees to provide non-essential services.

[92] The union submits that the Board should take judicial notice of the fact that the maintenance of activities provision is contrary to the interest of the bargaining unit as a whole and of the trade union because it weakens its ability to resist a lockout or to conduct a strike.

II - The Employer's Response

[93] The employer acknowledges that retirees have been retained but claims that they have not yet been contacted with respect to possible dates for orientation and that no final determination has been made as to the duties to be preformed by retirees in the event that it becomes necessary to use their services.

[94] The employer's arguments are based on the wording of the maintenance of activities agreement signed by the employer and the union, and now part of a Board order under section 87.4(3) of the *Code*. The employer takes the position that the specific wording of the agreement is such that it made no undertaking that limited its ability to engage other persons to perform essential or non-essential work, or that it would not use persons other than TELUS managers and supervisors to perform work in the event of a labour dispute. It also submits that the agreement addresses the communication protocol and arbitration process to be used by the parties in case of a dispute.

[95] The employer argues that the union has not established a *prima facie* of a failure to comply with any of the subsections listed in section 97. It further argues that section 94(2.1) imposes on the union the very high standard of demonstrating that:

(a) there is an existing strike or lockout;

(b) persons who were not employees in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given have been hired after that date;

maintenir les services essentiels durant une grève ou un lock-out tandis que l'employeur prend l'initiative d'avoir recours à des retraités pour offrir des services non essentiels.

[92] Le syndicat conclut que le Conseil devrait prendre connaissance d'office du fait que la disposition sur le maintien des activités est contraire aux intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble ainsi qu'à ceux du syndicat lui-même, parce qu'elle diminue sa capacité de résister à un lock-out ou de mener une grève.

II - Réponse de l'employeur

[93] L'employeur reconnaît avoir retenu les services de retraités, mais prétend qu'il n'a pas encore communiqué avec eux pour préciser les dates des séances d'orientation et qu'il n'a pris aucune décision finale quant aux fonctions qui leur seraient confiées dans l'éventualité où il deviendrait nécessaire d'avoir recours à leurs services.

[94] Les arguments de l'employeur sont fondés sur le libellé de l'entente de maintien des activités qu'il a signée avec le syndicat et qui a été incorporée dans une ordonnance du Conseil rendue en vertu du paragraphe 87.4(3) du *Code*. L'employeur part du principe que le texte précis de l'entente est tel qu'il ne s'est pas engagé à des conditions qui limiteraient sa capacité d'embaucher d'autres personnes pour leur confier des tâches essentielles et non essentielles ou qui l'empêcheraient d'avoir recours à d'autres personnes que des gestionnaires et des superviseurs de TELUS pour maintenir le service dans l'éventualité d'un conflit de travail. Il soutient aussi que l'entente porte sur le protocole de communication et sur le processus d'arbitrage auxquels les parties doivent se conformer en cas de conflit.

[95] L'employeur affirme que le syndicat n'a pas établi à première vue le défaut de se conformer à l'un des paragraphes de l'article 97. Il soutient aussi que le paragraphe 94(2.1) impose au syndicat la très lourde charge de démontrer:

a) qu'il y a une grève ou un lock-out;

b) que des personnes qui n'étaient pas membres de l'unité de négociation à la date de remise de l'avis de négociation collective ont été engagées après cette date;

(c) such persons have been assigned to perform all or part of the duties of a striking or locked-out bargaining unit employee; and

(d) the services of such persons have been used for the demonstrated purpose of undermining a trade union's representational capacity.

[96] As no strike or lockout may ever occur, no retirees have been engaged or assigned duties, nor will such duties be assigned unless there is a strike or lockout.

[97] The employer also argues that the fact that it is making contingency plans in the event this process fails and results in a strike or lockout, is no more an indicator of bad faith bargaining than is the negotiation of a maintenance of activities agreement, which would apply in the event of a dispute. Consequently, there is no link between the letter to retirees and the employer's bad faith at the bargaining table. The employer points out that the application is premature because the parties are in conciliation proceedings and bargaining has continued during this period. Thus it cannot be said that the employer has failed to make every reasonable effort to conclude a collective agreement.

[98] On the merits of the application, the employer submits that its actions are consistent with the agreement voluntarily negotiated by the parties, which obliges the employer to deal with all situations that require attention due to immediate and serious danger to the safety or health of the public during a strike or lockout prior to contacting the TWU. Under the agreement, bargaining unit employees are called in only where skill sets held by bargaining unit members are necessary to restore an essential service. As there are no restrictions in the agreement as to the number of managers that can be utilized, their hours of work or their duties, the employer may utilize non-bargaining unit personnel to perform non-bargaining unit duties, without limitation.

III - The Union's Reply

[99] In reply, the union submits that retirees have indeed been "engaged" and have informed Julie Labine,

c) que ces personnes ont été désignées pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé membre de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out;

d) que les services de ces personnes ont été utilisés dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat.

[96] Comme il est possible qu'il n'y ait jamais de grève ni de lock-out, aucun retraité n'a été engagé ni désigné pour exécuter des fonctions, et l'employeur ne confiera pas de telles fonctions à des retraités à moins qu'il n'y ait une grève ou un lock-out.

[97] L'employeur soutient en outre que le fait qu'il établit des plans d'urgence dans l'éventualité où ce processus achopperait et aboutirait à une grève ou à un lock-out n'est pas plus une indication qu'il négocie de mauvaise foi que le fait d'avoir négocié une entente de maintien des activités qui s'appliquerait en cas de conflit de travail. Par conséquent, il n'y a aucun lien entre la lettre adressée aux retraités et la prétendue mauvaise foi de l'employeur à la table de négociation. L'employeur souligne que la demande est prématurée parce que les parties sont en conciliation et que les négociations se sont poursuivies durant cette période. Par conséquent, on ne saurait prétendre que l'employeur n'a pas déployé tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

[98] Sur le fond de la demande, l'employeur déclare que ses actions sont compatibles avec l'entente volontairement négociée par les parties, laquelle l'oblige à se pencher sur toutes les situations exigeant des mesures en raison d'un grand danger imminent pour la sécurité ou la santé du public en cas de grève ou de lock-out avant de communiquer avec le STT. L'entente prévoit que les employés membres de l'unité de négociation ne seront rappelés que si leurs compétences sont indispensables au rétablissement d'un service essentiel. Comme il n'y a aucune restriction dans l'entente quant au nombre de gestionnaires auxquels l'entreprise peut avoir recours, à leurs heures de travail ou à leurs fonctions, elle peut avoir recours à des personnes qui ne sont pas membres de l'unité de négociation pour leur confier des tâches qui ne relèvent pas de cette unité et ce, sans restriction.

III - Réplique du syndicat

[99] En réplique, le syndicat déclare que des retraités ont bel et bien été «engagés» et qu'ils ont informé Julie

a member of the TWU, that they are presently employed by either GD&A Limited or TELUS for a period terminating on August 1, 2004. It further submits that retirees have been informed that they will be performing bargaining unit work, not merely management duties, such as clerical work, which it claims is bargaining unit work. The union argues that section 94(2.1) applies if certain persons are "hired or assigned." It contends that "assigned" denotes an intention by the Legislature to have the section applied to persons whose relationship with the employer may be somewhat more tenuous than if they had actually been "hired," but who nonetheless have been engaged by the employer in some manner.

[100] Consequently, the union argues that the hiring and engaging of retirees by the employer indicate a fundamental disregard of the duty to bargain in good faith, undermine the union's representational capacity and discredit the union in the eyes of the membership. It argues that the employer's actions have increased its economic power in the case of strike or lockout while decreasing the union's corresponding power, which is a violation of the duty to bargain in good faith. Finally, the union argues that the consequences of the employer's actions were never contemplated by the Board when it ordered the parties to conclude an agreement to provide essential services.

IV - Analysis and Decision

[101] The applicable section of the *Code* relating to replacement workers was first introduced by the amendments to the *Code*, which came into force in 1999. Section 94(2.1) provides as follows:

> 94.(2.1) No employer or person acting on behalf of an employer shall use, for the demonstrated purpose of undermining a trade union's representational capacity rather than the pursuit of legitimate bargaining objectives, the services of a person who was not an employee in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given and was hired or assigned after that date to perform all or part of the duties of an employee in the bargaining unit on strike or locked out.

[102] The related remedial provision is found at section 99(1)(b.3) as follows:

> 99.(1)(b.3) in respect of a failure to comply with subsection 94(2.1), [the Board may] by order, require the employer to stop using, for the duration of the dispute, the

Labine, membre du STT, qu'ils sont actuellement au service de GD&A Limited ou de TELUS pour une période se terminant le 1er août 2004. Il fait valoir aussi que les retraités ont été informés qu'ils allaient accomplir des tâches relevant de l'unité de négociation, pas seulement des tâches de gestion, comme des tâches de commis, qui, selon lui, relèvent de l'unité de négociation. Le syndicat soutient en outre que le paragraphe 94(2.1) s'applique si certaines personnes sont «engagées ou désignées». Selon lui, cette notion de désignation reflète l'intention du législateur de faire appliquer cette disposition du *Code* aux personnes dont la relation avec l'employeur peut être plus ténue que si elles avaient été effectivement «engagées», mais qui n'en ont pas moins été embauchées par lui d'une façon ou d'une autre.

[100] Le syndicat maintient donc que l'embauche et l'engagement de retraités par l'employeur témoignent d'un mépris fondamental de son obligation de négocier de bonne foi, minent la capacité de représentation du syndicat et discréditent celui-ci aux yeux de ses membres. Il affirme que les actions de l'employeur ont accru son pouvoir économique en cas de grève ou de lock-out tout en réduisant le pouvoir correspondant du syndicat, ce qui constitue une violation de l'obligation de négocier de bonne foi. Enfin, le syndicat prétend que les conséquences des actions de l'employeur n'ont jamais été envisagées par le Conseil lorsqu'il a ordonné aux parties de conclure une entente sur la fourniture des services essentiels.

IV - Analyse et décision

[101] La disposition applicable du *Code* concernant les travailleurs de remplacement a été introduite dans les modifications entrées en vigueur en 1999. Le paragraphe 94(2.1) prévoit ce qui suit:

> 94.(2.1) Il est interdit à tout employeur ou quiconque agit pour son compte d'utiliser, dans le but établi de miner la capacité de représentation d'un syndicat plutôt que pour atteindre des objectifs légitimes de négociation, les services de toute personne qui n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date de remise de l'avis de négociation collective et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation visée par une grève ou un lock-out.

[102] La disposition de redressement connexe figure à l'alinéa 99(1)b.3):

> 99.(1)b.3) dans le cas du paragraphe 94(2.1), [le Conseil peut] enjoindre, par ordonnance, à l'employeur de cesser d'utiliser pendant la durée du différend les services de toute personne qui

services of any person who was not an employee in the bargaining unit on the date on which notice to bargain collectively was given and was hired or assigned after that date to perform all or part of the duties of employees in the bargaining unit on strike or locked out.

[103] Prior to the amendments to the *Code* in 1999, the *Code* contained no express prohibition against the use of replacement workers by an employer during a legal work stoppage. Their use was thus implicitly allowed, and many employers in the federal sector have used replacement workers in the past. Previous Board decisions have acknowledged the right of employers to use replacement workers (*Canada Post Corporation* (1992), 90 di 29 (CLRB no. 965); and *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no. 448)). These decisions have dealt with the issues of replacement workers' status as employees in the bargaining unit, their ability to participate in determining representation rights or their rights vis-à-vis striking bargaining unit members who are returning to work at the conclusion of a work stoppage, not with the legality of their use by employers, as is contemplated by the amendments to the *Code*. (See: *General Aviation Services Ltd.* (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; and 82 CLLC 16,177 (CLRB no. 385); *Eastern Provincial Airways Limited*, *supra*; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 144; and 93 CLLC 16,018 (CLRB no. 980); and *Royal Oak Mines Inc.*(1993), 93 di 21; and 94 CLLC 16,025 (CLRB no. 1037).)

[104] *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), which made the recommendations leading to the amendments to the *Code*, noted that replacement workers is one of the most divisive issues in labour relations. It is also an issue upon which the Task Force was unable to reach a consensus. Task Force member Rodrigue Blouin recommended a total ban, while Task Force Members Sims and Knopf recommended a middle-of-the-road approach, which supported neither a total ban nor an unfettered use of replacement workers. This difference of opinion mirrors the divergence of positions that

n'était pas un employé de l'unité de négociation à la date à laquelle l'avis de négociation collective a été donné et qui a été par la suite engagée ou désignée pour exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité visée par la grève ou le lock-out.

[103] Avant l'entrée en vigueur des modifications du *Code* en 1999, la loi ne prévoyait aucune interdiction expresse de l'utilisation de travailleurs de remplacement par un employeur durant un arrêt de travail légal. Le recours à de tels travailleurs était donc implicitement autorisé et de nombreux employeurs du secteur fédéral ont eu recours à des travailleurs de remplacement dans le passé. Les décisions antérieures du Conseil reconnaissaient le droit des employeurs d'utiliser ces travailleurs (*Société canadienne des postes* (1992), 90 di 29 (CCRT n° 965); et *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT n° 448)). Ces décisions portaient sur des questions liées au statut des travailleurs de remplacement en tant qu'employés dans l'unité de négociation et à leur capacité de participer à la détermination des droits de représentation, ou encore sur leurs droits vis-à-vis des membres de l'unité de négociation en grève qui retournent au travail à la fin de l'arrêt de travail, plutôt que sur la légalité de leur utilisation par les employeurs, comme il est prévu par les modifications apportées au *Code*. (Voir *General Aviation Services Ltd.* (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; et 82 CLLC 16,177 (CCRT n° 385); *Eastern Provincial Airways Limited*, précitée; *Nolisair International Inc. (Nationair Canada)* (1992), 90 di 144; et 93 CLLC 16,018 (CCRT n° 980); et *Royal Oak Mines Inc.* (1993), 93 di 21; et 94 CLLC 16,025 (CCRT n° 1037).)

[104] Le rapport Sims, *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision* (Ottawa: Développement des ressources humaines Canada, 1995) (le rapport Sims), dans lequel figurent les recommandations qui ont abouti aux modifications du *Code*, soulignait que la question des travailleurs de remplacement est l'une des questions qui suscitent le plus de dissension dans le domaine des relations du travail. C'est aussi une question sur laquelle le Groupe de travail avait été incapable d'en arriver à un consensus. Rodrigue Blouin, un de ses membres, avait recommandé une interdiction totale de cette pratique, tandis que ses collègues Sims et Knopf avaient

parties will take before this Board, as it commences to interpret and apply the new provision.

[105] Generally speaking, employers believe that they should be able to resort to other employees to continue operating the business in the face of a work stoppage as a balance of power when workers remove their services and potentially find alternative employment for the duration of the strike. Trade unions, on the other hand, regard replacement workers as "**scabs**" who perform "**their**" work while they are on strike to protect their rights, thus posing a general threat to collective bargaining rights. The Sims Report describes these different perspectives as follows:

> ... Some see collective bargaining as an important market instrument. The strike or lockout tests competing views of the market value of work. The union maintains that the work is worth a specified price; the employer, in turn, believes it can get the work done for less. The availability of willing replacement workers and the efficiency with which they perform the work tests these assumptions. If replacement workers are unavailable or unsatisfactory, the employer is persuaded to raise its offer. If they work well, this pressures the employees, through their union, to reduce their demands to the market level.
>
> Others see the strike as being fought on the more limited field of the financial ability of the employer to survive a shutdown versus the ability of the employees to survive without wages. Under this perception, the employer is seen as garnering an unfair advantage by maintaining a revenue stream during a shutdown. Employers argue that employees are not precluded from seeking alternative employment during a work stoppage and that to achieve balance, employers should not be prohibited from using alternate sources of labour.
>
> (pages 124-125)

[106] The new provision in the *Code* espouses two principles. The first is that an employer has a legal right to utilize such workers during a lawful work stoppage to put economic pressure on the trade union to achieve its bargaining objectives. This principle is counterbalanced by other related provisions in the

recommandé une approche ménageant la chèvre et le chou, en n'optant ni pour une interdiction totale, ni pour une utilisation sans restriction des travailleurs de remplacement. Cette différence de vues reflète la divergence des positions que les parties adoptent devant le Conseil, qui commence à interpréter et à appliquer cette nouvelle disposition.

[105] De façon générale, les employeurs sont convaincus qu'ils devraient pouvoir avoir recours à d'autres employés pour continuer d'exploiter leur entreprise en cas d'arrêt de travail, afin de rétablir l'équilibre des forces lorsque les travailleurs cessent d'offrir leurs services et peuvent se trouver un autre emploi durant la grève. Les syndicats, par contre, considèrent les travailleurs de remplacement comme des «**briseurs de grève**» qui font «**leur**» travail pendant qu'ils sont en grève pour protéger leurs droits, ce qui constitue une menace globale pour les droits de négociation collective. Le rapport Sims décrit ces points de vue différents de la façon suivante:

> ... Certains voient la négociation collective comme un outil de marchandage important. La grève ou le lock-out met en présence des perceptions différentes concernant la valeur marchande du travail. Pour le syndicat, le travail a une valeur monnayable précise en deçà de laquelle les employés refusent de travailler. Quant à l'employeur, il estime qu'il peut faire exécuter le travail à un prix plus bas. Le fait qu'il y ait des travailleurs de remplacement prêts à prendre la relève et à accomplir le travail avec efficacité, permet de tester ces perceptions. S'il n'y a pas de travailleurs de remplacement, ou que le travail de ces derniers est insatisfaisant, l'employeur est porté à faire une offre plus généreuse. Par ailleurs, si ces travailleurs font du bon travail, les employés sont obligés, par l'entremise de leur syndicat, de réduire leurs revendications pour qu'elles correspondent à ce que l'on retrouve sur le marché.
>
> Pour d'autres, la grève oppose tout simplement la capacité de l'employeur de survivre financièrement à l'interruption des opérations et la capacité des employés de survivre sans salaire. Selon cette perception, l'employeur semble avoir un avantage déloyal lorsqu'il peut maintenir ses revenus pendant un arrêt de travail. Les employeurs soutiennent pour leur part que rien n'empêche les employés de chercher un autre emploi pendant un arrêt de travail et qu'en toute justice, il ne faudrait pas interdire aux employeurs de recourir à d'autres sources de main-d'oeuvre.
>
> (page 137)

[106] La nouvelle disposition du *Code* reflète deux principes. Le premier, c'est que la loi reconnaît le droit de l'employeur d'utiliser les services de ces travailleurs durant un arrêt de travail légal pour faire économiquement pression sur le syndicat afin d'atteindre ses objectifs de négociation. Ce principe est

Code, namely, that replacement workers are not considered to be members of the bargaining unit and are thus excluded from representation votes (section 29(1.1)), and that striking or locked out employees are to be reinstated ahead of any replacement workers at the conclusion of a work stoppage (section 87.6).

[107] The second principle is that an employer cannot use replacement workers for improper and illegal purposes, such as to rid the workplace of union representation, as opposed to pursuing a particular economic goal or bargaining objective. Thus, the employer's use of replacement workers must not be used to undermine the union's representational capacity.

[108] The *Code* does not set out a clear test that can be applied to define when replacement workers are being used unlawfully, although the Task Force suggests that intentions may be inferred in some cases from other conduct and unfair labour practices committed by the employer.

[109] The instant case brings up a situation not contemplated by the legislation, that is, whether the threatened use of replacement workers, such as TELUS's contingency plan, where there is no strike or lockout, is a violation of the *Code*.

[110] Section 94(2.1) states that replacement workers cannot be used to undermine the union's representational capacity "to perform all or part of the duties of an employee in the bargaining unit **on strike or locked out**." The plain meaning of both the English and French versions support the interpretation that section 94(2.1) is intended to address situations where there is an existing strike or lockout. The provisions with respect to redress under section 99(1)(b.3) uses the terms "for the duration of the dispute."

[111] The undersigned's view is that the employer's contingency plan does not come within the parameters of the improper and illegal purpose contemplated by sections 94(2.1) or 99(1)(b.3).

compensé par des dispositions connexes du *Code* qui prévoient que les travailleurs de remplacement ne sont pas considérés comme des membres de l'unité de négociation, de sorte qu'ils ne peuvent participer aux scrutins de représentation (paragraphe 29(1.1)), et que les employés en grève ou en lock-out doivent être réintégrés avant tout travailleur de remplacement à la fin d'un arrêt de travail (article 87.6).

[107] Le second principe est le suivant: l'employeur ne peut pas utiliser les services de travailleurs de remplacement pour des fins injustifiées et illégales, comme pour faire disparaître la représentation syndicale de son lieu de travail, plutôt que pour chercher à atteindre un objectif économique ou un objectif de négociation particuliers. Il s'ensuit que le recours par l'employeur à des travailleurs de remplacement ne doit pas servir à miner la capacité de représentation du syndicat.

[108] Le *Code* n'établit aucun critère clair susceptible d'être appliqué pour déterminer quand les travailleurs de remplacement sont utilisés illégalement, bien que le Groupe de travail ait laissé entendre qu'on peut déduire les intentions de l'employeur, dans certains cas, en se fondant sur sa conduite et sur les pratiques déloyales de travail dont il s'est rendu coupable.

[109] En l'espèce, nous nous retrouvons dans une situation que les législateurs n'avaient pas envisagée: la menace d'avoir recours à des travailleurs de remplacement, comme dans le plan d'urgence de TELUS, constitue-t-elle une violation du *Code* lorsqu'il n'y a ni grève, ni lock-out?

[110] Le paragraphe 94(2.1) dispose qu'il est interdit à l'employeur d'utiliser les services de travailleurs de remplacement pour miner la capacité de représentation d'un syndicat en leur faisant «exécuter la totalité ou une partie des tâches d'un employé de l'unité de négociation **visée par une grève ou un lock-out**». Le sens évident des versions française et anglaise confirme l'interprétation selon laquelle le paragraphe 94(2.1) est censé porter sur les situations de grève ou de lock-out. Les dispositions relatives au redressement que prévoit l'alinéa 99(1)b.3) précisent bien que cela vaut «pendant la durée du différend».

[111] La soussignée est d'avis que le plan d'urgence de l'employeur ne correspond pas au but inacceptable et illégal qu'envisage le paragraphe 94(2.1) ou l'alinéa 99(1)b.3).

[112] However, the undersigned is of the view that the contingency plan, while not a violation of section 94(2.1)of the *Code*, could, moreover, be a violation of section 94(1)(a), where the threatened use of replacement workers is used to undermine the union's representational capacity or where the employer's threat to use replacement workers is used to avoid concluding a collective agreement, in violation of section 50(a) of the *Code*.

[113] In this case, however, the union has not alleged compelling facts, other than the employer contacting retirees. While such actions are frustrating to the union, they do not on their own justify a finding that section 94(1)(a) has been violated. Nor has the union presented facts to support a violation of the duty to bargain in good faith, in violation of section 50(a) of the *Code*. The union has made its arguments under section 94(2.1) of the *Code* and asked the Board to extend the meaning of this section to encompass the assignment of outside workers prior to the conditions of section 89 of the *Code* being fulfilled. As the Board's role is to interpret and not create legislation, it is in the undersigned's view that she is bound by the unequivocal words of the legislative provision as it stands, and that it would be improper to extend section 94(2.1) to a situation that it was not meant to cover.

[114] However, should further circumstances develop that give rise to a complaint under section 94(2.1) of the *Code*, the Board reserves its jurisdiction, if relevant at that time, to consider the circumstances of this case, in assessing the employer's intentions.

[115] Accordingly, this application is dismissed.

(C) Board File No. 24160-C

[116] On January 12, 2004, the TWU filed a third complaint, this time alleging that the employer was continuing its course of conduct of communicating directly with employees with regard to collective bargaining issues.

[117] On November 21, 2003, during the course of the hearings in Board file no. 23742-C, the union complained that the employer was continuing with its Front Line Forums, in the face of the union's complaint

[112] Elle estime toutefois que, même si le plan d'urgence ne constitue pas une violation du paragraphe 94(2.1) du *Code*, il pourrait être une infraction à l'alinéa 94(1)a) si la menace d'utiliser les services de travailleurs de remplacement sert à miner la capacité de représentation du syndicat ou si la menace de l'employeur d'avoir recours à de tels travailleurs est proférée pour lui éviter de conclure une convention collective, ce qui constitue une infraction à l'alinéa 50a) du *Code*.

[113] En l'espèce, toutefois, le syndicat n'a pas avancé de faits convaincants, si ce n'est que l'employeur a communiqué avec des retraités. Bien que ces actions soient une source de frustration pour le syndicat, elles ne justifient pas en elles-mêmes une conclusion d'infraction à l'alinéa 94(1)a). Le syndicat n'a pas non plus présenté de faits pour étayer son allégation de violation de l'obligation de négocier de bonne foi à l'encontre de l'alinéa 50a) du *Code*. Il a fondé ses arguments sur le paragraphe 94(2.1) du *Code* et a demandé au Conseil d'élargir l'interprétation de ce paragraphe afin d'englober la désignation de travailleurs de l'extérieur avant que les conditions prévues par l'article 89 du *Code* ne soient remplies. Comme le rôle du Conseil consiste à interpréter la loi et non à la créer, la soussignée croit qu'elle est liée par les termes sans équivoque de la disposition législative en vigueur et qu'il ne serait pas justifié d'étendre la portée du paragraphe 94(2.1) pour l'appliquer dans une situation qu'il n'était pas censé régir.

[114] Néanmoins, si d'autres circonstances devaient donner lieu à une plainte fondée sur le paragraphe 94(2.1) du *Code*, le Conseil demeure compétent, le cas échéant, pour tenir compte des circonstances en l'espèce afin de déterminer les intentions de l'employeur.

[115] La demande est donc rejetée.

C) Dossier du Conseil n° 24160-C

[116] Le 12 janvier 2004, le STT a déposé une troisième plainte, alléguant cette fois que l'employeur persistait à communiquer directement avec les employés sur des questions concernant les négociations collectives.

[117] Le 21 novembre 2003, au cours des audiences sur le dossier du Conseil n° 23742-C, le syndicat s'est plaint que l'employeur continuait à organiser ses Forums de première ligne, en dépit de sa plainte sur ce

regarding such communication during ongoing hearings.

[118] In lieu of issuing an interim order to the employer to cease and desist discussing collective bargaining issues during employer/employee meetings, the Board gave the employer the opportunity to agree to an undertaking to the same effect. Counsel for the employer did in fact make the following undertaking:

> "I am instructed that my clients undertake to refrain from raising collective bargaining or labour relations issues at any upcoming Team Telus Talks or Front Line Forums and will not answer questions in respect of such issues until the date of the Board's decision in this case."

While conciliations were underway, the TWU announced to the employer on December 13, 2003, that it intended to seek a strike vote during a period scheduled from January 5 to 26, 2004.

[119] In preparation for the strike vote, the union issued on December 19, 2003, a notice to its members entitled "A Message from your Bargaining Committee," which contained a summary of the key items being discussed at the bargaining table and major points of difference. On January 9, 2003, the employer began to distribute, through its internal email system, a document with the subject heading "TELUS Responds with the Facts!," distributed electronically to every member of the bargaining unit, which contains a veiled message to frontline managers to meet with employees and ensure that they are made aware of the contents of this communication.

[120] On January 12, 2004, the union filed a complaint under section 94(1)(a) of the *Code*, alleging that "TELUS Responds with the Facts!" was in violation of the spirit of the employer's undertaking of November 21, 2003 not to communicate directly with employees until the Board rendered its decision in Board file no. 23742-C. It requested that the matter be heard on an expedited basis and that an interim order be issued in accordance with section 19.1 of the *Code*.

[121] On Saturday, January 17, 2004, the Board held a hearing by way of teleconference regarding the union's

genre de communication pendant les audiences en cours.

[118] Plutôt que de rendre une ordonnance provisoire pour enjoindre à l'employeur de cesser de discuter des questions relatives aux négociations collectives lors de ses rencontres avec les employés, le Conseil lui a donné la possibilité d'accepter une entente en ce sens. Le procureur de l'employeur a bel et bien pris l'engagement suivant:

> «J'ai été informé que mes clients s'engagent à éviter de soulever des questions concernant les négociations collectives ou les relations du travail dans toutes les Discussions de l'équipe TELUS ou dans tous les Forums de première ligne à venir et qu'ils ne répondront pas à des questions sur ces sujets jusqu'à la date où le Conseil rendra sa décision dans cette affaire.»
>
> (traduction)

Pendant que la conciliation battait son plein, le STT a annoncé à l'employeur, le 13 décembre 2003, qu'il entendait organiser un vote de grève entre le 5 et le 26 janvier 2004.

[119] Pour préparer le vote de grève, le syndicat a envoyé le 19 décembre 2003 un avis à ses membres intitulé «Un message de votre comité de négociation» contenant un résumé des points clés discutés à la table de négociation ainsi que des principaux points en litige. Le 9 janvier 2003, l'employeur a commencé à distribuer dans son système de courrier électronique un document intitulé «TELUS rétablit les faits!», qui a été distribué électroniquement à tous les membres de l'unité de négociation. Ce document contenait un message voilé à l'intention des gestionnaires de première ligne les invitant à rencontrer les employés et à s'assurer qu'ils seraient informés du contenu de la communication.

[120] Le 12 janvier 2004, le syndicat a déposé une plainte fondée sur l'alinéa 94(1)a) du *Code*, alléguant que le document «TELUS rétablit les faits!» violait l'esprit de l'engagement que l'employeur avait contracté le 21 novembre 2003 de ne pas communiquer directement avec les employés tant que le Conseil n'aurait pas rendu sa décision dans le dossier n° 23742-C. Le syndicat a demandé au Conseil d'entendre la plainte selon la procédure expéditive et de rendre une ordonnance provisoire, conformément à l'article 19.1 du *Code*.

[121] Le samedi 17 janvier 2004, le Conseil a tenu une audience par appel conférence au sujet de la demande

application for an interim order under section 19.1 of the *Code*, in light of employer's direct communications with employees while the union was holding a strike vote. It was also made known to the Board that the employer intended to issue its final offer on Monday, January 18, 2004, in advance of the anticipated date of January 30, 2004. On that day, the Board issued an interim order whereby it found that "TELUS Responds with the Facts!" would likely interfere with the union's holding of a strike vote, and ordered the employer to cease distributing "TELUS Responds with the Facts!" or holding any meetings until January 26, 2004, to allow the union to conduct its strike vote. The Board scheduled a hearing for January 24 and 25, 2004, which was eventually extended to January 26. On January 26, 2004, at the conclusion of the hearings, the Board orally extended the cease and desist order until January 28, 2004, to allow it to render its decision on that date.

[122] *TELUS Communications Inc.*, *supra* upholds the union's complaint that the employer had engaged in an unfair labour practice by communicating with employees by means of "TELUS Responds with the Facts!" The Board ordered that the employer offer the union binding arbitration to resolve any outstanding items in order to settle the collective agreement between the parties, with the option for the union as whether or not it would accept the employer's offer. The cease and desist order with respect to the distribution of "TELUS Responds with the Facts!" was lifted, effective the same day. Since that date, the union has accepted the employer's offer to have the collective agreement decided by means of an interest arbitration.

[123] Both the Board's interim order of January 17, 2004 and *TELUS Communications Inc.*, *supra* are attached to these reasons as if they were incorporated therein.

[124] The *TELUS Communications Inc.*, *supra*, Board did not decide whether the employer had breached its undertaking given on November 21, 2003, because its decision concerning that complaint had not yet been issued. As well, the Board considered that the complaint in Board file no. 24160-C, as filed, could stand on its own without the necessity of deciding on the employer's undertaking of November 21, 2003 at that time.

d'ordonnance provisoire fondée sur l'article 19.1 du *Code* que le syndicat avait réclamée, en raison des communications directes de l'employeur avec les employés pendant que le syndicat organisait un vote de grève. Il a aussi été informé que l'employeur comptait présenter son offre finale le lundi 18 janvier 2004 (avant la date prévue du 30 janvier 2004). Le jour même, le Conseil a rendu une ordonnance provisoire dans laquelle il déclarait que le document «TELUS rétablit les faits!» risquait de nuire au vote de grève du syndicat et enjoignait à l'employeur de cesser de le distribuer ou d'organiser des rencontres quelconques avec les employés jusqu'au 26 janvier 2004, pour permettre au syndicat de tenir son vote de grève. Le Conseil a convoqué une audience pour les 24 et 25 janvier 2004. Cette audience s'est finalement prolongée jusqu'au 26 janvier 2004, quand le Conseil a rendu de vive voix une décision prorogeant l'ordonnance de ne pas faire jusqu'au 28 janvier 2004 afin de lui permettre de rendre sa décision à cette date.

[122] La décision *TELUS Communications Inc.*, précitée accueille la plainte du syndicat qui dénonçait une pratique déloyale de travail de l'employeur parce que ce dernier avait communiqué avec les employés en leur envoyant le document «TELUS rétablit les faits!» Le Conseil a ordonné que l'employeur offre au syndicat le recours à l'arbitrage obligatoire pour régler toute question en suspens retardant la conclusion d'une convention collective entre les parties, en laissant au syndicat la liberté d'accepter ou de refuser l'offre de l'employeur. L'ordonnance de ne pas faire de la distribution de «TELUS rétablit les faits!» a été levée à compter du même jour. Depuis cette date, le syndicat a accepté l'offre de l'employeur de faire régler la convention collective au moyen de l'arbitrage des différends.

[123] L'ordonnance provisoire du Conseil datée du 17 janvier 2004 et la décision dans l'affaire *TELUS Communications Inc.*, précitée, sont annexées aux présents motifs comme s'ils y étaient incorporés.

[124] Dans *TELUS Communications Inc.*, précitée, le Conseil n'a pas décidé si l'employeur avait manqué à l'engagement qu'il avait contracté le 21 novembre 2003, parce que sa décision concernant cette plainte n'avait pas encore été rendue. De même, le Conseil a jugé que la plainte faisant l'objet du dossier du Conseil n° 24160-C, telle qu'elle avait été déposée, pouvait être tranchée indépendamment sans qu'il doive se prononcer pour le moment sur le manquement de l'employeur à son engagement du 21 novembre 2003.

[125] The Board, however, wishes to complete its decision on this point. The Board agrees that the meetings held between front line managers and their employees were not in the same format or under the same conditions as Front Line Forums or Team TELUS talks. The employer submitted to the Board that its undertaking had been "very carefully crafted" and was therefore precisely limited to those two types of meetings and nothing else.

[126] Nevertheless, the Board views the employer's argument as ignoring the context in which the undertaking was given. Before proposing an undertaking, the Board had an open discussion with counsel as to the spirit of avoiding further complaints by the union concerning improper communications until the Board rendered its decision. The Board understood this to be the accepted undertaking and was prepared to allow the employer to save face by not issuing a public order to be posted in the workplace, given the ongoing conciliation process.

[127] The Board is dismayed that an experienced and sophisticated employer should seek to take advantage of a "very carefully crafted" undertaking given to the Board through its learned counsel, at public hearings, in order to devise other circumstances that avoid the strict wording of its undertaking. Such actions are contrary to effective industrial relations and sound labour-management relations promulgated by the *Code* in its *Preamble*. In the circumstances of this case, the employer's actions have had the consequence of poisoning the collective bargaining process in which the parties are engaged and have effectively destroyed whatever remaining trust may have been necessary for the parties to voluntarily conclude a collective agreement.

[128] Accordingly, the Board considered that an offer of binding arbitration to the union was the only way for the parties to effectively conclude a collective agreement. For these reasons, the Board upheld the union's complaint.

Attach: CIRB LD 1004
Order dated January 17, 2004
Order dated April 8, 2004

[125] Le Conseil tient toutefois à compléter sa décision sur ce point. Il reconnaît que les rencontres organisées entre les gestionnaires de première ligne et leurs subordonnés n'étaient pas organisées de la même façon - ni dans les mêmes conditions - que les Forums de première ligne ou les Discussions de l'équipe TELUS. L'employeur lui a fait valoir que son engagement avait été «très soigneusement formulé» et qu'il se limitait par conséquent précisément à ces deux types de rencontres, sans lui en interdire d'autres.

[126] Pourtant, le Conseil est d'avis que l'argument de l'employeur ne tient pas compte du contexte dans lequel il a contracté son engagement. Avant de proposer un engagement comme celui-là, le Conseil avait eu une discussion franche avec les procureurs afin d'éviter d'autres plaintes du syndicat contestant des communications inacceptables jusqu'à ce qu'il ait rendu sa décision. Il estimait que c'était l'objet de l'engagement que l'employeur avait accepté, et il était disposé à lui permettre de sauver la face en ne rendant pas d'ordonnance publique à afficher au lieu de travail, compte tenu de la conciliation en cours.

[127] Le Conseil est outré de constater qu'un employeur expérimenté et moderne tente de tirer parti d'un engagement «très soigneusement formulé» contracté devant le Conseil par l'intermédiaire de son savant procureur, dans des audiences publiques, pour concocter des conditions qui lui permettent d'en contourner l'esprit tout en en respectant sa lettre. De telles actions sont incompatibles avec des relations du travail fructueuses et de saines relations entre travailleurs et employeurs promulguées par le *Code* dans son *Préambule*. En l'espèce, les actions de l'employeur ont eu pour effet d'empoisonner le processus de négociation collective dans lequel les parties sont engagées et elles ont détruit à toutes fins utiles la confiance qui restait et qui aurait été indispensable pour que les parties concluent volontairement une convention collective.

[128] Par conséquent, le Conseil conclut qu'offrir le recours à l'arbitrage obligatoire au syndicat était la seule façon pour les parties de conclure, de fait, une convention collective. Pour ces motifs, il accueille la plainte du syndicat.

P.j.: CCRI LD 1004
Ordonnance datée du 17 janvier 2004
Ordonnance datée du 8 avril 2004

Our File: 24160-C

Document No.: 186042

January 28, 2004

CIRB Letter Decision no. **1004**

BY TELECOPIER

Shortt, Moore & Arsenault
Barristers & Solicitors
Suite 1300, 1140 West Pender Street
Vancouver, British Columbia
V6E 4G1 **(604) 669-4737**

Attention: Mr. Donald W. Bobert
Attention: Mr. Morley D. Shortt, Q.C.

Farris, Vaughan, Wills & Murphy
Barristers & Solicitors
26th Floor
700 West Georgia Street
Vancouver, British Columbia
V7Y 1B3 **(604) 661-9364**

Attention: Mr. Alan J. Hamilton, Q.C.
Attention: Ms. Alison Narod

Dear Madam / Dear Sirs:

In the matter of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and an application pursuant to section 19.1 and a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) thereof by Telecommunications Workers Union (TWU), applicant/complainant, alleging violation of sections 19.1 and 94(1)(a) of the *Code* by TELUS Communications Inc., respondent.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances
Mr. Morley D. Shortt, Q.C. and Mr. Donald W. Bobert for the Telecommunications Workers Union
Mr. Alan J. Hamilton, Q.C. and Ms. Alison H. Narod for TELUS Communications Inc.

Notre dossier: 24160-C

N° du document: 186042

Le 28 janvier 2004

CCRI Décision-lettre n° **1004**

PAR TÉLÉCOPIEUR

Shortt, Moore & Arsenault
Avocats et procureurs
Bureau 1300, 1140, rue West Pender
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6E 4G1 **(604) 669-4737**

À l'attention de: M^e^ Donald W. Bobert
M^e^ Morley D. Shortt, c.r.

Farris, Vaughan, Wills & Murphy
Avocats et procureurs
26^e^ étage
700, rue West Georgia
Vancouver (Colombie-Britannique)
V7Y 1B3 **(604) 661-9364**

À l'attention de: M^e^ Alan J. Hamilton, c.r.
M^e^ Alison Narod

Concernant le *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et une demande présentée en vertu de l'article 19.1 et une plainte de pratique déloyale de travail présentée en vertu du paragraphe 97(1) dudit *Code* par le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), requérant/plaignant, alléguant violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* par TELUS Communications Inc., intimée.

Maîtres,

Le Conseil était composé de M^e^ Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu
M^es^ Morley D. Shortt, c.r., et Donald W. Bobert, pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;
M^es^ Alan J. Hamilton, c.r., et Alison H. Narod, pour TELUS Communications Inc.

I - Preamble

In view of the parties acquiring the right on February 2, 2004 to strike and lockout under section 89 of the *Code*, the Board issues the following interim decision under section 20 of the *Code* with respect to Board file no. 24160-C to be followed by final reasons for decision in Board files no. 23742-C and 24160-C.

II - Introduction

This is a complaint of unfair labour practice filed pursuant to section 97(1) of the *Code* by the Telecommunications Workers Union (the TWU or the union) alleging violation of section 94(1)(a) of the *Code* by TELUS Communications Inc. (TELUS or the employer).

The TWU states that the application constitutes an amendment to its complaint filed in Board File no. 23742-C, to include new facts which have come to its attention since the Board concluded the hearing on the matter of Board File no. 23742-C on November 24, 2003.

In view of the circumstances of this new complaint, the undersigned has set aside the issuing of its decision in Board File no. 23742-C in order to deal with the issues raised in this interim decision and which imminently affects the parties at this juncture.

III - Issues Raised by the TWU

The TWU alleges that TELUS breached an oral undertaking before the undersigned on November 21, 2003.

In brief, TELUS agreed to refrain from raising collective bargaining or labour relations issues at any of the upcoming Team TELUS Talks or Front Line Forum employee meetings and from answering any questions about collective bargaining or labour relations until the Board's decision in the case then being heard was issued.

At the same time, the union gave a concurrent undertaking that it would not provoke communications by its members about collective bargaining or labour relations issues during these same meetings.

I - Préambule

Eu égard au fait que, le 2 février 2004, les parties ont acquis le droit de grève et de lock-out en vertu de l'article 89 du *Code*, le Conseil rend la décision partielle qui suit en vertu de l'article 20 du *Code* relativement au dossier n° 24160-C. Cette décision sera suivie ultérieurement des motifs de décision définitifs dans les dossiers n^{os} 23742-C et 24160-C.

II - Introduction

Il s'agit d'une plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* par le Syndicat des travailleurs en télécommunications (le STT ou le syndicat), alléguant violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code* par TELUS Communications Inc. (TELUS ou l'employeur).

Le STT soutient que sa demande constitue une modification de la plainte portant le numéro de dossier du Conseil 23742-C et vise à faire état de faits nouveaux qui ont été portés à son attention depuis la fin de l'audience au dossier n° 23742-C le 24 novembre 2003.

En raison du contexte de cette nouvelle plainte, la soussignée a différé sa décision dans le dossier n° 23742-C afin de statuer sur les questions qui sont soulevées dans la présente décision partielle et qui touchent immédiatement les parties.

III - Questions soulevées par le STT

Le STT allègue que TELUS a manqué à un engagement pris de vive voix devant la soussignée le 21 novembre 2003.

En quelques mots, TELUS a convenu de s'abstenir de soulever toute question touchant les négociations collectives ou les relations du travail au cours des réunions avec les employés dans le cadre de «Team TELUS Talks» ou du «Front Line Forum» et de répondre à toute question du même genre, jusqu'à ce que le Conseil ait rendu sa décision dans l'affaire entendue à ce moment-là.

Le syndicat s'est pour sa part engagé à ne pas provoquer de communications de la part de ses membres concernant les négociations collectives ou les relations du travail à l'occasion des mêmes réunions.

The TWU submits that at meetings held by front line managers since January 5, 2004, collective bargaining issues have been raised which are of the same nature as those complained of in Board file no. 23742, and constitute a breach of the employer's undertaking.

The TWU alleges that two documents distributed by TELUS through its internal email system are a breach of section 94(1)(a) as it interferes with the union's representation of bargaining unit employees during a crucial period of collective bargaining, that is, the union's strike vote.

The undersigned advised the parties that due to other commitments she would be unable to provide a fully reasoned decision prior to the strike and lockout deadline of February 2, 2004 but would provide a bottom line decision no later than the time slated for the termination of the cease and desist order.

IV - The Employer's Position

The employer argues that the conduct complained of by the union does not fall within the scope of the undertaking TELUS gave to the Board on November 21, 2003. The employer states that the union provoked the employer's communications by issuing union propaganda containing factual misstatements and inaccuracies to which the employer had to reply.

V - Analysis and Decision

The key elements with respect to this complaint centre on the following exhortation to the Team Leaders (i.e. managers).

> As a leader, it is imperative that you engage your team, act as your team members' key source for negotiations information and be the voice of TELUS. We ask that each time you receive a communication you ensure that you disseminate the information in a timely manner and make yourself accessible to answer your team members questions.
>
> As you are aware, we have told team members that we will be tabling a final offer prior to January 30. I am confident that you will find this high caliber offer reflects our proud history and traditions, which acknowledging the current telecommunications marketplace and placing us in good stead for the future, to the mutual benefit of our company and team members.

Le STT prétend qu'au cours des réunions tenues depuis le 5 janvier 2004, les gestionnaires de première ligne ont continué de soulever des questions portant sur les négociations collectives, le genre de questions qui ont fait l'objet de la plainte au dossier nº 23742-C, et que l'employeur a dès lors fait défaut de respecter son engagement.

Le STT allègue que deux documents diffusés par TELUS au moyen de son réseau interne de courriel contreviennent aux dispositions de l'alinéa 94(1)a), car ils constituent une ingérence dans la représentation des employés de l'unité de négociation par le syndicat durant une période cruciale du processus de négociation collective, c'est-à-dire le vote de grève.

La soussignée a informé les parties qu'en raison d'autres engagements, il lui était impossible de rendre une décision motivée avant le 2février2004, date d'acquisition du droit de grève ou de lock-out, mais qu'elle entendait rendre une décision sommaire au plus tard à la date prévue d'expiration de l'ordonnance de ne pas faire.

IV - La position de l'employeur

L'employeur soutient que les actions que lui reproche le syndicat ne sont pas visées par l'engagement pris devant le Conseil le 21 novembre 2003. Il soutient que le syndicat a provoqué les communications en cause en distribuant de la propagande syndicale truffée de faussetés et de faits erronés auxquels l'employeur se devait de répondre.

V - Analyse et décision

La plainte porte essentiellement sur deux communications, soit la recommandation suivante adressée aux chefs d'équipe (c.-à-d. les gestionnaires):

> En tant que chefs d'équipe, il faut absolument que vous convainquiez les membres de votre équipe, que vous deveniez leur principale source d'information et fassiez valoir le point de vue de TELUS. Chaque fois que vous recevez une communication, vous devez vous empresser de diffuser l'information et vous rendre disponible pour répondre aux questions des membres de votre équipe.
>
> Comme vous le savez, nous avons informé les employés que nous prévoyions déposer une offre finale avant le 30 janvier. Vous constaterez, j'en suis certain, que cette offre incomparable s'inspire de notre expérience et des traditions dont nous sommes si fiers tout en tenant compte du marché actuel des télécommunications et en nous positionnant pour l'avenir, pour le plus grand bien de la société et des employés

> Please encourage your team members to judge for themselves when we table our strong final offer.....

and "TELUS responds with the Facts!" which states that "

> To this end, we have clarified TELUS' position for you below, relative to the information provided by the TWU. This is **an internal communication in advance of our final offer that will be tabled prior to January 30**...
>
> (emphasis added)

The "TELUS responds with the Facts!" focusses on its views in reply to the union's statements to its members.

The standard for employer communications during collective bargaining may be summarized as follows:

- communications should be factual, that is inform employees of a particular position or stance of the employer;

- communications should be balanced rather than an editorial comment about the union's position;

- communications should not suggest that the union adopt a more malleable position at the bargaining table;

- there must not be any overt or obvious elements within the communications designed to circumvent the collective bargaining process with the recognized bargaining agent.

In this case, the employers written communications go beyond a statement of its position at the bargaining table or simple persuasion. The comparative column of "TELUS' Responds with the Facts!" is replete with editorial comment about the union's position: "The TWU's claim is not true.", "The TWU's claims are wrong and misrepresent the facts." Other comments about the TWU's position at the bargaining table include "No further detail was provided.", or that proposals are incomplete or do not represent the employer's point of view. Such selective comments

> Veuillez encourager vos employés à juger par eux-mêmes quand nous déposerons notre offre finale substantielle...
>
> (traduction)

et le communiqué intitulé «TELUS rétablit les faits!» (traduction), dans lequel on peut lire ce qui suit:

> À cette fin, nous vous présentons ci-après l'optique de TELUS, en ce qui concerne les renseignements communiqués par le STT. Il s'agit d'**une communication interne anticipée en prévision de l'offre finale que nous entendons déposer d'ici le 30 janvier**...
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

Le communiqué intitulé «TELUS rétablit les faits!» se veut la réponse de l'employeur aux communications du syndicat à ses membres.

La norme à laquelle sont assujetties les communications de l'employeur durant le processus de la négociation collective peut être résumée comme suit:

- les communications doivent s'appuyer sur des faits, c'est-à-dire qu'elles doivent viser à informer les employés d'une optique ou d'une prise de position de l'employeur;

- les communications doivent être nuancées au lieu de chercher à critiquer le point de vue du syndicat;

- les communications ne doivent pas laisser entendre que le syndicat devrait adopter une attitude plus conciliante à la table de négociation;

- les communications doivent être dénuées de tout élément visant manifestement à contourner le processus de la négociation collective avec l'agent négociateur reconnu.

Dans l'affaire qui nous occupe, les communications écrites de l'employeur débordent le cadre d'un énoncé de ses positions à la table de négociation ou de la simple persuasion. La colonne comparative de «TELUS rétablit les faits!» critique la position du syndicat. On peut y lire des remarques comme «la prétention du STT est fausse», «les prétentions du STT sont erronées et déforment les faits». On peut aussi y lire, concernant la position du STT à la table de négociation, qu'aucun détail complémentaire n'a été fourni ou que les propositions sont incomplètes ou ne cadrent pas avec le

undermine the union's position vis-à-vis its members and that the union is misleading them.

The Board also observes that the employer's communications state that they are being provided in advance of the final offer to be tabled before January 30. It responds to the union's statements, by stating that its final offer will address what appear to have been issues not addressed in its November 14, 2003 proposal. The effect of the employer's comments is to blur what is actually on the negotiating table with what it intends to include in its final proposal to be tabled before January 30. Since the employer's final proposals were tabled January 19, it is evident that the employer sought to give advance notice to employees of what to expect before it notified the union's bargaining representatives. This is an insidious way of keeping negotiations off balance and a loss of face for the union's representatives at the bargaining table.

• The Board finds that employer has breached section 94(1)(a) of the *Code*. Its actions put forth in these proceedings in both Board file no. 23742-C and 24160-C have irreparably undermined the union's efforts in achieving a collective agreement.

• The Board therefore orders the following:

1) TELUS is to offer the union binding arbitration to resolve any outstanding items in order to settle the collective agreement between these parties. The Board leaves in the hands of the union to decide whether or not to accept the offer of binding arbitration.

2) the cease and desist order is lifted effective January 28, 2004 at 12 p.m. P.S.T.

• The Board retains jurisdiction to deal with any matter arising in connection with the present decision, including the issuance of a formal order, should such be requested.

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

c.c.: Tom Panelli (CIRB - Vancouver)

point de vue de l'employeur. Ces observations sélectives minent la crédibilité du syndicat auprès de ses membres en laissant sous-entendre qu'il cherche à les induire en erreur.

Le Conseil note que les communications précisent en outre que les mises au point sont faites en prévision du dépôt de l'offre finale avant le 30 janvier. L'employeur répond aux déclarations du syndicat en indiquant que son offre finale englobera des revendications dont il n'avait apparemment pas tenu compte dans sa proposition du 14 novembre 2003. Les remarques de l'employeur se trouvent à estomper la distinction entre les offres concrètes faites au syndicat à la table de négociation et ce que comprendra la proposition finale qu'il entend présenter avant le 30 janvier. Étant donné que la proposition finale de l'employeur a été déposée le 19 janvier, il est manifeste que l'employeur cherchait à informer les employés à l'avance du contenu de son offre avant de la communiquer aux représentants syndicaux. C'est un moyen insidieux de perturber les négociations et de faire perdre la face aux représentants syndicaux à table de négociation.

• Le Conseil conclut que l'employeur a contrevenu à l'alinéa 94(1)a) du *Code*. Les actions décrites en l'instance, soit dans les dossiers du Conseil n[os] 23742-C et 24160-C, ont totalement anéanti les efforts du syndicat pour conclure une convention collective.

• Par conséquent, le Conseil ordonne ce qui suit:

1) TELUS doit offrir au syndicat le recours à l'arbitrage obligatoire pour régler toute question en suspens qui retarde la conclusion d'une convention collective entre les parties. Le Conseil laisse au syndicat la liberté d'accepter ou de refuser cette offre.

2) l'ordonnance de ne pas faire est levée à compter de 12 h, HNP, le 28 janvier 2004.

• Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour trancher toute question découlant de la présente décision et pour rendre notamment une ordonnance officielle si une demande lui est adressée en ce sens.

(s) Michele A. Pineau
Vice-présidente

cc. Tom Panelli (CCRI - Vancouver)

File Nos. 23742-C, 24160-C

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code
- and -
Telecommunications Workers Union (TWU),
applicant union,
- and -
TELUS Communications Inc.,
respondent.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received a complaint from Telecommunications Workers Union (TWU or the union) pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code* (Part I - Industrial Relations)alleging that TELUS Communications Inc. (TELUS or the employer) has violated section 94(1)(a)of the *Canada Labour Code (Part I - Labour Relations)*;

AND WHEREAS, the above stated complaint is presently under deliberation;

AND WHEREAS, the Board has presently received a further complaint of unfair labour practice from the TWU pursuant to sections 97(1) and 94(1)(a) of the *Code* alleging that TELUS has violated an oral undertaking made before the Board on November 21, 2003 stating that the employer would refrain from raising collective bargaining issues at any upcoming Team Telus Talks or Front Line Forums and would not answer questions in respect of such issues until the date of the Board's decision in this case;

AND WHEREAS, the parties have completed the conciliation process with respect to the negotiation of a first collective agreement, and have now embarked on a mediation process with a view to resolving their differences with respect to the negotiation of such an agreement;

AND WHEREAS, the TWU is presently conducting a strike vote of bargaining unit members which began January 5, 2003 and will end on or around January 26, 2003;

AND WHEREAS, the conduct of a strike vote is a right of the union prior to its declaring or authorizing a strike as provided in section 87.3(1) of the *Code*;

Dossiers n^{os} 23742-C et 24160-C

CONCERNANT LE

Code canadien du travail
- et -
Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT),
syndiquat requérant,
- et -
TELUS Communications Inc.,
intimée.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT ou le syndicat) une plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, alléguant que TELUS Communications Inc. (TELUS ou l'employeur), a enfreint l'alinéa 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*;

ATTENDU QUE la plainte susmentionnée est présentement en délibéré;

ATTENDU QUE le Conseil a reçu du STT une autre plainte de pratique déloyale de travail déposée en vertu du paragraphe 97(1) et de l'alinéa 94(1)a) du *Code*, alléguant que TELUS a manqué à un engagement verbal pris devant le Conseil le 21 novembre 2003, selon lequel l'employeur devait s'abstenir de soulever des questions de négociation collective au cours de discussions de l'équipe Telus ou de forums de première ligne à venir et s'abstenir de répondre à des questions portant sur ces enjeux jusqu'à ce que le Conseil rende une décision dans la présente affaire;

ATTENDU QUE les parties ont achevé le processus de conciliation relativement à la négociation d'une première convention collective et qu'elles ont maintenant entrepris un processus de médiation en vue de résoudre leurs différends sur la négociation d'une telle convention;

ATTENDU QUE le STT tient, depuis le 5 janvier 2004, parmi les membres de l'unité de négociation, un vote de grève qui prendra fin le 26 janvier 2004 ou vers cette date;

ATTENDU QUE la décision de tenir un vote de grève est un droit que le syndicat exerce avant de déclarer ou d'autoriser une grève, comme le prévoit le paragraphe 87.3(1) du *Code*;

AND WHEREAS, the TWU issued a communication to bargaining unit employees regarding the taking of a strike vote which includes a summary of the key items and major points of difference between the TWU's and Telus' bargaining teams, which are to be the subject of strike vote meetings;

AND WHEREAS, TELUS issued a communication entitled "TELUS Responds with the Facts!" which purports to correct misinformation and inaccuracies contained in the union's communication to its members about the holding of a strike vote;

AND WHEREAS, the Board heard the parties' submissions by teleconference at an expedited hearing held on January 17, 2004 pursuant to section 19.1 of the *Canada Labour Code*, with regard to issuing an interim cease and desist order until the matter is heard on the merits on January 24 and 25, 2004;

AND WHEREAS, the TWU has established a *prima facie* case that "TELUS Responds with the Facts!" will likely interfere with the union's holding of a strike vote;

AND WHEREAS, on a balance of probabilities, allowing the employer to continue the broadcasting of "TELUS Responds with the Facts!", may cause serious and irreparable harm to the TWU's ability to conduct a strike vote that cannot be remedied before the Board can hear the merits of the complaint;

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board that the employer cease and desist from distributing "TELUS Responds with the Facts!" to any bargaining unit employees;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer remove any electronic or paper posting of "TELUS Responds with the Facts!" accessible to employees of the bargaining unit, whether on its Intranet, employees' internal email or in any other forum;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer refrain from any further written communications with employees of the bargaining unit concerning labour negotiations, the union's strike vote

ATTENDU QUE le STT a publié à l'intention des employés formant l'unité de négociation un avis concernant la tenue d'un vote de grève qui, notamment, résume les modalités clés et les points importants qui séparent les équipes de négociation du STT et de TELUS et qui doivent faire l'objet de rencontres au cours desquelles un vote de grève doit être tenu;

ATTENDU QUE TELUS a publié une note intitulée «TELUS rétablit les faits!» (traduction) qui prétend corriger les renseignements erronés et inexacts qui sont contenus dans l'avis que le syndicat a transmis à ses membres au sujet de la tenue d'un vote de grève;

ATTENDU QUE le Conseil a entendu les observations des parties par téléconférence lors d'une audience tenue de manière expéditive le 17 janvier 2004 conformément à l'article 19.1 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, en ce qui concerne la possibilité de rendre une ordonnance provisoire de ne pas faire jusqu'à ce que l'affaire soit entendue sur le fond les 24 et 25 janvier 2004;

ATTENDU QUE le STT a établi une preuve *prima facie* que «TELUS rétablit les faits!» constituera vraisemblablement une ingérence dans la tenue, par le syndicat, d'un vote de grève;

ATTENDU QUE, selon la prépondérance des probabilités, permettre à l'employeur de continuer à distribuer le document «TELUS rétablit les faits!» risque de causer, à la capacité du STT de tenir un vote de grève, un préjudice grave et irréparable auquel il ne pourra être remédié avant que le Conseil puisse se pencher sur le fond de la plainte;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne par les présentes à l'employeur de cesser de distribuer «TELUS rétablit les faits!» aux employés faisant partie de l'unité de négociation;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de retirer toute version électronique ou imprimée de «TELUS rétablit les faits!» accessible aux employés de l'unité de négociation sur son site intranet, dans le courrier électronique interne des employés ou ailleurs;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de s'abstenir de faire parvenir aux employés de l'unité de négociation, de manière directe ou autre, toute autre communication écrite concernant les négociations collectives, le vote de

and labour relations issues, whether directly or otherwise;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer refrain from holding any meetings with employees of the bargaining unit concerning labour negotiations, the union's strike vote and labour relations issues;

AND FURTHERMORE, it is ordered that the employer communicate this Order, on its Intranet and by email, in a format accessible to all employees of the bargaining unit, and report to the Board, with copy to the TWU, no later than Monday January 19, 2004 of the means taken to post this Order and enforce it within its management ranks.

THIS ORDER is effective from the time it is issued until Monday, January 26, 2004 at 11:59 p.m. or until such other date and/or time as the Board may order after hearing the parties on the merit of the union's application.

ISSUED at Ottawa, this 17th day of January 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Michele A. Pineau
Vice-Chairperson

grève du syndicat et des questions de relations de travail;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de s'abstenir de tenir des rencontres avec les employés de l'unité de négociation concernant les négociations collectives, le vote de grève du syndicat et des questions de relations du travail;

DE PLUS, il ordonne à l'employeur de communiquer la présente ordonnance sur son site intranet et par courrier électronique dans un format accessible à tous les employés de l'unité de négociation, et de faire rapport au Conseil, avec copie au STT, au plus tard le lundi 19 janvier 2004, sur les moyens pris pour afficher la présente ordonnance et la faire respecter au sein de sa direction.

LA PRÉSENTE ORDONNANCE prend effet au moment où elle est rendue et demeure en vigueur jusqu'au lundi 26 janvier 2004 à 23 h 59 ou jusqu'à une autre date ou heure que le Conseil pourra préciser après avoir entendu les parties sur le fond de la demande présentée par le syndicat.

DONNÉE à Ottawa, ce 17e jour de janvier 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Michele A. Pineau
Vice-présidente

CASES CITED

Air Canada, [2001] CIRB no. 131

Aliant Telecom Inc., November 10, 2003 (CIRB LD 947)

Canada Post Corporation (1992), 90 di 29 (CLRB no. 965)

Eastern Provincial Airways Limited (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no.448)

General Aviation Services Ltd. (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; and 82 CLLC 16,177 (CLRB no. 385)

Nolisair International Inc. (Nationair Canada) (1992), 90 di 144; and 93 CLLC 16,018 (CLRB no. 980)

Royal Oak Mines Inc. (1993), 93 di 21; and 94 CLLC 16,026 (CLRB no. 1037)

Saskatchewan Wheat Pool (1996), 101 di 127 (CLRB no. 1167)

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2001] CCRI n° 131

Aliant Telecom Inc., 10 novembre 2003 (CCRI LD 947)

Eastern Provincial Airways Limited (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT n° 448)

General Aviation Services Ltd. (1982), 51 di 71; [1982] 3 Can LRBR 47; et 82 CLLC 16,177 (CCRT n° 385)

Nolisair International Inc. (Nationair Canada) (1992), 90 di 144; et 93 CLLC 16,018 (CCRT n° 980)

Royal Oak Mines Inc. (1993), 93 di 21; et 94 CLLC 16,026 (CCRT n° 1037)

Saskatchewan Wheat Pool (1996), 101 di 127 (CCRT n° 1167)

Sedpex Inc. (1988), 72 di 148 (CCRT n° 667)

Sedpex Inc. (1988), 72 di 148 (CLRB no. 667)

TELUS Advanced Communications et al., [2003] CIRB no. 244

TELUS Communications Inc., January 28, 2004 (CIRB LD 1004)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)c); 16.1; 19.1; 29(1.1); 36; 50(a); 87.4(3), 87.6; 89; 94(1)(a), 94(2), 94(2.1), 97(1); 99, 99(1)(b.3)

Société canadienne des postes (1992), 90 di 29 (CCRT n° 965)

TELUS Advanced Communications et autres, [2003] CCRI n° 244

TELUS Communications Inc., 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 16.1; 19.1; 29(1.1); 36; 50a); 87.4(3), 87.6; 89; 94(1)a), 94(2), 94(2.1), 97(1); 99, 99(1)b.3)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

International Brotherhood of Locomotive Engineers (Teamsters Canada Rail Conference),
complainant,
and
Canadian National Railway Company,
employer,
and
United Transportation Union,
interested party.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board File: 24165-C

Decision no. 272
April 15, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unfair labour practice - Interference - Bad faith bargaining - Freeze conditions - Business as usual - The employer had served two material change notices to the union, after the notices to bargain were served, advising that it was eliminating several positions - The union alleges that the serving of the notices is a violation of the freeze conditions under the *Code* - It also alleges bad faith bargaining and interference by the employer - The issue is whether the material change provisions are suspended during collective bargaining as a result of the effect of section 50(b) - The obligation to bargain in good faith is directed at concluding a collective agreement; therefore, the Board examines whether a party has made every reasonable effort to enter into a collective agreement - Section 50(b) is not intended to prevent the implementation of a right that is conferred by the collective agreement, nor is it intended to paralyze the employer's business until a collective agreement is concluded - Section 94(1)(a) is intended to protect the fundamental right of association under the *Code* and the union's role in representing employees of the unit - As this is an understanding between the parties related to working conditions under the collective agreement, the understanding does not get

Motifs de décision

Fraternité internationale des mécaniciens de locomotive (Conférence ferroviaire de Teamsters Canada),
plaignant,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
employeur,
et
Travailleurs unis des transports,
partie intéressée.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossier du Conseil: 24165-C

Décision n° 272
Le 15 avril 2004

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Pratique déloyale de travail - Ingérence - Négociation de mauvaise foi - Dispositions sur le gel - Pratiques courantes - Après avoir signifié des avis de négocier, l'employeur a présenté deux avis de modifications importantes au syndicat, avisant qu'il éliminait plusieurs postes - Le syndicat allègue que la signification de ces deux avis constitue une violation des dispositions sur le gel énoncées au *Code* - Il allègue également que l'employeur a négocié de mauvaise foi et a miné sa capacité de négocier efficacement - La question est de déterminer si les dispositions sur les modifications importantes sont suspendues au cours de la négociation collective aux termes de l'alinéa 50b) - L'obligation de négocier de bonne foi vise la conclusion d'une convention collective; par conséquent, l'enquête du Conseil vise à déterminer si les parties font tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective - L'alinéa 50b) n'a pas pour but d'empêcher l'exercice d'un droit reconnu par la convention collective, ni n'a pour objectif de paralyser l'entreprise de l'employeur jusqu'à la conclusion d'une convention collective - L'alinéa 94(1)a) a pour but de protéger le droit fondamental d'association prévu au *Code* ainsi que le rôle du syndicat dans la

suspended as a result of the freeze conditions and the employer is entitled to invoke its provisions under the "business as usual" rule as long as the collective agreement is in effect between them and is duly implemented - The Board concludes that there has been no violation of the freeze provisions under section 50(b); therefore the union's complaint under sections 50(a) and 94(1)(a) have become moot, and the Board declines to decide these issues - The complaint is dismissed.

représentation des employés de l'unité de négociation - Comme il s'agit d'une entente entre les parties et qu'elle porte sur les conditions de travail, aux termes de la convention collective, elle n'est pas suspendue en vertu des dispositions sur le gel, et l'employeur a le droit d'invoquer les dispositions de la convention en vertu de la règle des «pratiques courantes», pourvu que la convention collective soit en vigueur et dûment mise en oeuvre - Le Conseil conclut qu'il n'y a pas eu violation des dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b) et que, par conséquent les plaintes du syndicat en ce qui a trait aux alinéas 50a) et 94(1)a) n'ont plus d'application pratique, et le Conseil refuse de trancher ces questions - La plainte est rejetée.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Mr. Daniel Charbonneau, and Ms. Elisabeth Kriegler, Members. A hearing was held in Ottawa on April 1 and 2, 2004.

Appearances

Mr. J. Craig Morrison, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers (Teamsters Canada Rail Conference);
Mr. Robert Monette, for Canadian National Railway Company;
Mr. Michael A. Church, for the United Transportation Union.

These reasons were written by Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

I - The Application

[1] This is a complaint filed by the International Brotherhood of Locomotive Engineers (Teamsters Canada Rail Conference) (hereinafter the BLE) pursuant to section 97(1) alleging a violation of sections 50(a), 50(b) and 94(1)(a) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) by the Canadian National Railway Company (CN or the employer).

[2] On September 1, 2003, the BLE served notice to bargain with respect to the renewal or revision of all its collective agreements expiring on December 31, 2003. CN served a notice to bargain on September 24, 2003. The parties met on November 3, 2003, to exchange proposals. At the same time as it presented its demands, CN also presented the BLE with two material change notices. The first notice, dated November 3, 2003,

Le Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M. Daniel Charbonneau et M[me] Elisabeth Kriegler, Membres. Une audience a eu lieu à Ottawa les 1[er] et 2 avril 2004.

Ont comparu

M[e] J. Craig Morrison, pour la Fraternité internationale des mécaniciens de locomotive (Conférence ferroviaire de Teamsters Canada);
M[e] Robert Monette, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
M[e] Michael A. Church, pour les Travailleurs unis des transports.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une plainte déposée par la Fraternité internationale des mécaniciens de locomotives (Conférence ferroviaire de Teamsters Canada) (ci-après appelée la FIL) en vertu du paragraphe 97(1) alléguant violation des alinéas 50a), 50b) et 94(1)a) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) par la Compagnie des chemins de fer nationaux (le CN ou l'employeur).

[2] Le 1[er] septembre 2003, la FIL a signifié un avis de négociation concernant le renouvellement ou la modification de toutes ses conventions collectives arrivant à échéance le 31 décembre 2003. Le CN a signifié un avis de négociation le 24 septembre 2003. Les parties se sont rencontrées le 3 novembre 2003 pour échanger des propositions. Lorsqu'il a présenté ses demandes, le CN a également remis à la FIL deux avis

advised the BLE that CN, effective March 6, 2003, would be eliminating the second locomotive engineer position for GO Transit service in the Greater Toronto and surrounding areas. The notice advised that 48 positions would be eliminated. The second notice, dated November 3, 2003, advised the BLE that CN would be eliminating, effective March 6, 2003, the second locomotive engineer position in respect of the Ontario Northland Railway (ONR). The notice advised that three positions would be eliminated.

[3] The BLE alleges that the serving of these two notices is a violation of the freeze conditions under section 50(b) of the *Code*. It also alleges that the service of the notice during bargaining constitutes bad faith bargaining, in violation of section 50(a) of the *Code* and that the announced changes interfere with the union's ability to bargain effectively, weaken its position at the bargaining table and interfere with its effectiveness in representing its members, in violation of section 94(1)(a) of the *Code*.

[4] It should be noted that the union also filed a grievance concerning the propriety of the notices under article 78 of the collective agreement, as to whether they should have been served under article 78.1 (providing for a 180-day notice period before implementation) or article 78.2 (a 120-day notice period before implementation). This issue is not within the Board's jurisdiction to decide and has been deferred to a grievance arbitrator.

[5] The union seeks an order directing the withdrawal of the notices, an order directing the employer to bargain in good faith with the union on the issue of elimination of second locomotive engineer position for GO Transit service and ONR, an order that the employer pay damages to the union and an order for costs in this application.

II - Background

[6] The BLE is the bargaining agent for locomotive engineers employed by CN. Effective January 1, 2004, the BLE in Canada merged with the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs and Warehousemen (Teamsters Canada). The BLE, Central Region and Eastern Region are parties to a collective

de modifications importantes. Dans le premier avis, en date du 3 novembre 2003, le CN avisait la FIL que, à compter du 6 mars 2003, il éliminerait le poste de deuxième mécanicien de locomotive du Réseau GO qui dessert la région du grand Toronto et les régions avoisinantes. Selon l'avis, 48 postes seraient éliminés. Dans le deuxième avis, en date du 6 mars 2003, le CN avisait la FIL que, à compter du 6 mars 2003, il supprimerait le poste de deuxième mécanicien de locomotive de l'Ontario Northland Railway (ONR). Selon l'avis, trois postes seraient éliminés.

[3] La FIL allègue que la signification de ces deux avis constitue une violation des dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b) du *Code*. Elle allègue également que le fait de signifier l'avis durant le processus de négociation équivaut à négocier de mauvaise foi, en violation de l'alinéa 50a) du *Code*, et que les modifications annoncées minent sa capacité de négocier efficacement, affaiblissent sa position à la table de négociation et portent atteinte à l'efficacité de la représentation de ses membres, ce qui contrevient à l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

[4] Il convient de souligner que le syndicat a également présenté un grief au sujet du bien-fondé des avis aux termes de la clause 78 de la convention collective, quant à savoir si les avis auraient dû être signifiés en vertu du paragraphe 78.1 (prévoyant une période de 180 jours entre la signification de l'avis et la mise en oeuvre de la modification) ou en vertu du paragraphe 78.2 (prévoyant une période de 120 jours entre la signification de l'avis et la mise en oeuvre de la modification). Cette question ne relève pas de la compétence du Conseil et a donc été renvoyée à l'arbitrage.

[5] Le syndicat demande au Conseil d'ordonner à l'employeur de retirer les avis, de négocier de bonne foi avec le syndicat au sujet de la question de l'élimination du poste de deuxième mécanicien de locomotive pour le Réseau GO et l'ONR, de verser des dommages-intérêts au syndicat et d'acquitter les frais de la présente demande.

II - Contexte

[6] La FIL est l'agent négociateur des mécaniciens de locomotive qui occupent un emploi au CN. Le 1er janvier 2004, la FIL au Canada a fusionné avec la Fraternité internationale des Teamsters, chauffeurs et hommes d'entrepôt (Teamsters Canada). La FIL, région du Centre et la FIL, région de l'Est, sont parties à une

agreement referred to as Agreement 1.1. The BLE, Western Region, is party to a collective agreement referred to as Agreement 1.2. The membership of the BLE, Central Region, is approximately 675 locomotive engineers and is the one directly affected by crew reductions that are the subject of this complaint.

[7] The Central Region is subdivided into "divisions," which are analogous to local unions as follows:

- Toronto North - Division 852
- Toronto South - Division 70
- Sarnia - Division 240
- Niagara Falls - Division 337
- Windsor - Division 390
- London - Division 68
- Montréal - Division 89
- Belleville - Division 189
- Hornepayne - Division 904
- Capreol - Division 728
- Ottawa - Division 469

[8] CN provides running trades employees, including locomotive engineers and conductors under contract to GO Transit in Toronto. GO Transit is charged with the operation of the service, CN provides, supervises, manages and compensates the locomotive engineers running the GO Train service. The GO Trains run on CN lines, and CN is responsible for rail regulatory compliance issues. Since its inception in 1967, the GO Train service has operated with two locomotive engineers on each train. Similarly, the ONR service has always operated with two locomotive engineers on each train.

[9] For decades, CN has had with its many trade unions a provision in its collective agreements that allows for the implementation of material changes in its operations, subject to minimizing any significant adverse effects on employees. When a material change is contemplated, an advance notice is given to the bargaining agent and attempts are made to resolve the issue through negotiations to minimize the adverse effects of those changes, if any. Where the parties are unable to resolve their differences, their dispute is referred to arbitration under the provisions of the collective agreement.

[10] Article 78 of BLE Agreement 1.1 stipulates that all material change notices contain a freeze period during

convention collective appelée Convention 1.1. La FIL, région de l'Ouest, est partie à une convention collective appelée Convention 1.2. Dans la région du Centre, environ 675 mécaniciens de locomotive sont membres de la FIL et sont touchés directement par les réductions d'effectifs qui font l'objet de la présente plainte.

[7] La région du Centre est subdivisée en «divisions», semblables à des sections locales, comme suit:

- Toronto Nord - Division 852
- Toronto Sud - Division 70
- Sarnia - Division 240
- Niagara Falls - Division 337
- Windsor - Division 390
- London - Division 68
- Montréal - Division 89
- Belleville - Division 189
- Hornepayne - Division 904
- Capreol - Division 728
- Ottawa - Division 469

[8] Le CN fournit des employés itinérants au Réseau GO, à Toronto, y compris des mécaniciens de locomotive et des chefs de train, à titre contractuel. Le Réseau GO est chargé de l'exploitation du service et le CN fournit, supervise, gère et rémunère les mécaniciens de locomotive qui assurent le fonctionnement des trains de banlieue. Les trains du Réseau GO circulent sur les voies ferrées du CN, qui est responsable des questions de conformité aux règlements régissant le transport ferroviaire. Depuis l'inauguration du service en 1967, le service de trains du Réseau GO est assuré par deux mécaniciens de locomotive. De même, le service de trains de l'ONR a toujours fonctionné avec deux mécaniciens de locomotive par train.

[9] Depuis des décennies, le CN a conclu avec ses nombreux syndicats des conventions collectives contenant une disposition qui permet de mettre en oeuvre des modifications importantes à ses activités, sous réserve de réduire au minimum tout effet préjudiciable sur les employés. Lorsque le CN envisage une modification importante, il donne un préavis à l'agent négociateur et les deux parties tentent de résoudre leurs différends par la négociation afin d'en minimiser les répercussions néfastes, le cas échéant. Lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre, la question est soumise à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la convention collective.

[10] La clause 78 de la Convention 1.1 de la FIL stipule que tous les avis de modifications importantes doivent

which the contemplated change may not be implemented, for a period of either 120 or 180 days following notice, depending on the type of change. In this case, the notice was given under article 78.2 of BLE Agreement 1.1 and provides for a 120-day notice period before implementation.

[11] The notice concerning the reduction in the crew consist at GO Transit was spurred by GO Transit in order to save on the costs charged by CN for its services.

[12] Operational and financial assessments and evaluations performed by CN during the course of the 2003 summer attained a favourable conclusion that the operation could be effectively performed by one locomotive engineer on each train, rather than the two presently assigned to each train. The change to GO Transit was contemplated for the early part of 2004, to allow it to modify its service design to accommodate the change to single locomotive engineer operation. The date established for the change of service for both GO Transit and ONR was March 25, 2004, but for operational reasons has been pushed back to April 16, 2004, to coincide with CN's spring change of card - a semi-annual job bidding process.

[13] As required by article 78 of the collective agreement, notice was served on November 3, 2003, for GO Transit and on November 4, 2003, for ONR. Two meetings were held on January 21 and February 19, 2004, between the BLE and CN to explore the particulars of the proposed changes, to identify potential significant adverse effects as well as to identify potential actions to offset adverse effects.

[14] Each party has its own perspective of the greater or lesser effect of the implementation of the crew reduction. CN states that the change affects 48 locomotive engineers in a bargaining unit of over 2,000. The BLE states that the change will cause the loss of over 10% of its bargaining unit and up to one half of the membership of the two Toronto locals (Divisions 852 and 70).

prévoir une période de gel au cours de laquelle la modification envisagée ne peut être mise en oeuvre, et cette période est de 120 ou 180 jours à compter de la signification de l'avis, selon la nature de la modification. En l'instance, l'avis a été donné en vertu du paragraphe 78.2 de la Convention 1.1 de la FIL et prévoit une période de gel de 120 jours avant la mise en oeuvre de la modification.

[11] L'avis concernant la réduction des effectifs du Réseau GO émanait de la volonté de l'organisme de réduire les frais que lui impose le CN pour les services fournis.

[12] Les évaluations opérationnelles et financières effectuées par le CN au cours de l'été 2003 ont mené à une conclusion favorable selon laquelle le fonctionnement des trains pouvait être assuré efficacement par un seul mécanicien de locomotive à bord de chaque train, plutôt que par les deux mécaniciens qui y sont affectés actuellement. C'est au début de 2004 qu'il a été envisagé de modifier le Réseau GO afin que le service puisse être assuré par un seul mécanicien de locomotive. La date à laquelle le service du Réseau GO et de l'ONR devait être modifié était le 25 mars 2004 mais, pour des raisons d'ordre opérationnel, elle a été reportée au 16 avril 2004, de manière à coïncider avec le changement d'horaire du printemps au CN, un processus de postulation semestriel.

[13] Conformément à la clause 78 de la convention collective, des avis ont été signifiés le 3 novembre 2003, pour le Réseau GO, et le 4 novembre 2003, pour l'ONR. Deux réunions ont été tenues entre la FIL et le CN, le 21 janvier et le 19 février 2004, pour analyser les détails des modifications proposées, cerner les effets préjudiciables possibles et déterminer les mesures à prendre pour contrer ces effets.

[14] Chacune des parties a sa propre opinion sur l'importance des effets de la mise en oeuvre de la réduction des effectifs. Le CN soutient que la modification touche 48 mécaniciens de locomotive qui font partie d'une unité de négociation comptant plus de 2 000 membres. La FIL soutient que la modification entraînera la perte de plus de 10 % des membres de son unité de négociation, et jusqu'à la moitié des membres des deux sections locales de Toronto (divisions 852 et 70).

III - The Union's Evidence

[15] Mr. Richard Dyon is a locomotive engineer, General Chairman Central Region for the BLE and Secretary Treasurer of the Teamsters Canada Rail Conference. He explained that the reduction of locomotive engineer positions at GO Transit and ONR has further repercussions than those announced by CN, such as a proportional reduction of 25% of positions on what is called the spare board. The spare board is a group of locomotive engineers who have no assigned position, but who are used as replacements for absences, sick leave and holidays. Mr. Dyon estimates that some 70 people will be affected.

[16] According to Mr. Dyon, because the locomotive engineers employed on the GO Trains are relatively senior members of the bargaining unit, their displacement will have a cascading effect on almost every member of the bargaining unit in the Toronto districts. Senior locomotive engineers will displace the junior ones. Junior locomotive engineers will likely be displaced to classifications with less pay within the United Transportation Union (UTU) bargaining unit if they can hold seniority in that group. Some locomotive engineers have no transfer rights to jobs at VIA Rail. Locomotive engineers will also be affected as to where they work. Some may have to leave Toronto for another city, or if they cannot hold their seniority in another district, will likely have to return to the ranks of the UTU. Some will have to return to freight operations. Some employees will likely loose their jobs. Mr. Dyon states that "everyone" in Toronto is in "panic mode" and afraid of losing their job.

[17] Mr. Dyon testified that working on passenger trains is more desirable employment than working on freight trains. Those who work on passenger trains have regular hours and can go home every night. Those on freight trains are subject to difficult weather conditions, are frequently away from home and work irregular schedules. According to Mr. Dyon, the difference in pay between a locomotive engineer and a lower ranking

III - Preuve du syndicat

[15] M. Richard Dyon est mécanicien de locomotive, président général de la FIL, région du Centre, et secrétaire-trésorier de la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada. Il a expliqué que la réduction du nombre de postes de mécaniciens de locomotive du Réseau GO et de l'ONR aura d'autres répercussions, en plus de celles qui ont été annoncées par le CN, notamment une réduction proportionnelle de 25 % des postes sur ce qui est appelée la liste de relève. Y figurent les noms de mécaniciens de locomotive qui ne sont pas titulaires de postes, mais qui agissent comme remplaçants en cas d'absence, de congé de maladie ou de congé férié des mécaniciens en poste. M. Dyon estime que quelque 70 personnes seront touchées.

[16] Selon M. Dyon, comme les mécaniciens de locomotive affectés aux trains de banlieue sont des membres relativement anciens de l'unité de négociation, leur déplacement aura des répercussions successives sur presque tous les membres de l'unité de négociation des divisions de Toronto. Les mécaniciens de locomotive comptant le plus d'ancienneté délogeront ceux qui en ont le moins. Ces derniers seront probablement mutés à des postes moins bien rémunérés au sein de l'unité de négociation des Travailleurs unis des transports (TUT) s'ils peuvent exercer leurs droits d'ancienneté parmi ce groupe. Certains mécaniciens de locomotive ne jouissent pas de droits de transfert chez VIA. Les mécaniciens de locomotive seront également touchés en ce qui a trait à leur lieu de travail. Certains devront peut-être quitter Toronto pour une autre ville ou, s'ils ne peuvent exercer leurs droits d'ancienneté dans une autre division, devront probablement rejoindre les rangs du TUT. D'autres devront retourner travailler aux services de trains de marchandises. Certains employés perdront probablement leur emploi. M. Dyon affirme que «tout le monde» à Toronto est «pris de panique» et craint de perdre son emploi.

[17] M. Dyon soutient que le travail à bord des trains de voyageurs est plus intéressant que celui effectué dans les trains de marchandises. Les employés qui travaillent à bord des trains de voyageurs ont des heures de travail régulières et peuvent rentrer chez eux chaque soir. Ceux qui sont affectés aux services de marchandises sont exposés au mauvais temps, sont souvent loin de leur domicile et ont des horaires de travail irréguliers. Selon

conductor, member of the UTU, is $5,000 to $10,000 on an annual salary of approximately $100,000.

[18] Mr. Dyon equates the impact of this change in crewing as the largest since the reduction in the number of locomotive engineers as a result of the implementation of the "belt pack agreement" in 1994. Apparently, GO Transit has not requested a similar crewing reduction from Canadian Pacific Limited (CP), which operates six assignments on ONR.

[19] In cross-examination, Mr. Dyon admitted the following. CN has 41 terminals across Canada and the reduction affects but two. CN has 96 assignments with GO Transit and ONR. Most locomotive engineers come from the ranks of the conductors (UTU) and have maintained their seniority in that bargaining unit alongside their seniority in the locomotive engineer bargaining unit. The provisions of article 78 of the collective agreement were negotiated between the parties. The collective agreement provides for the maintenance of earnings of any locomotive engineer adversely affected by material changes. Freight trains are run with one locomotive engineer.

[20] Mr. Joe Lucifora is a locomotive engineer and Local Chairman for the BLE Toronto South District. He works on the spare board. The total membership in Toronto South is between 135 and 150 employees. The number of locomotive engineers fluctuates from week to week, depending on the replacement requirements. At this time, there are 15 locomotive engineers on the spare board. GO Transit calls upon approximately 60% of the spare board workers and the remaining spare board workers do yard assignments. Mr. Lucifora considers that the elimination of the second locomotive engineer at GO Transit will terminate his work as a locomotive engineer and he will have to move down to the ranks of the UTU because he does not want to leave the Toronto region. He has 22 years seniority, but he is by no means at the top of the seniority list. He anticipates that the most senior locomotive engineers will choose to stay on the GO Trains. If he wishes to remain working as a locomotive engineer, he will have to elect to be displaced to another terminal. Mr. Lucifora stated that, as a result of the belt pack

M. Dyon, la différence entre la rémunération d'un mécanicien de locomotive et celle d'un chef de train de rang inférieur, membre du TUT, varie de 5 000 $ à 10 000 $, calculée sur un salaire annuel approximatif de 100 000 $.

[18] Au dire de M. Dyon, l'incidence de la modification des effectifs est la plus importante depuis la réduction du nombre de mécaniciens de locomotive qui a fait suite à la mise en oeuvre de l'entente de 1994 sur la technologie de la loco-commande. Apparemment, le Réseau GO n'a pas demandé une réduction de ce genre à Canadien Pacifique Limitée (CP), qui comble six postes à bord des trains de l'ONR.

[19] En contre-interrogatoire, M. Dyon a admis ce qui suit: le CN possède 41 gares réparties sur le territoire canadien et la réduction touche toutes les gares, à l'exception de deux. Le CN comble 96 postes au Réseau GO et à l'ONR. La plupart des mécaniciens de locomotive sont issus des rangs des chefs de train (TUT) et ont conservé leur ancienneté au sein de cette unité de négociation ainsi que celle qu'ils ont acquise dans l'unité de négociation des mécaniciens de locomotive. Les dispositions énoncées à la clause 78 de la convention collective ont été négociées entre les parties. La convention collective prévoit le maintien du revenu de tout mécanicien de locomotive qui est lésé par des modifications importantes. Il n'y a qu'un seul mécanicien de locomotive à bord des trains de marchandises.

[20] M. Joe Lucifora est mécanicien de locomotive et président de section locale de la FIL, division Toronto Sud. Le nom de M. Lucifora figure sur la liste de relève. Le nombre total de membres de la division Toronto Sud se situe entre 135 et 150 employés. Le nombre de mécaniciens de locomotive fluctue d'une semaine à l'autre, en fonction des besoins de remplacement. À l'heure actuelle, il y a 15 mécaniciens de locomotive dont les noms sont inscrits sur la liste de relève. Le Réseau GO fait appel à environ 60 % des travailleurs dont les noms figurent sur la liste de relève et les autres sont affectés aux travaux de triage. M. Lucifora est d'avis que l'élimination du poste de deuxième mécanicien de locomotive au Réseau GO mettra fin à son travail de mécanicien de locomotive et qu'il sera rétrogradé aux rangs du TUT parce qu'il ne veut pas quitter la région de Toronto. Il possède 22 années d'ancienneté mais ne se trouve pas pour autant en haut de la liste d'ancienneté. Il s'attend à ce que la plupart des mécaniciens de locomotive qui ont le plus d'ancienneté choisiront de continuer à travailler à

agreement in 1994, he lost his job as a locomotive engineer and returned to the ranks of the UTU. Mr. Lucifora stated that the difference between his earnings when he worked as a conductor and his earnings now that he is a locomotive engineer, is $40,000.

[21] In cross-examination, Mr. Lucifora admitted the following. The difference between the two wages is now probably only $10,000. The calculation of wages is different between conductors and locomotive engineers because of the mileage factor. Depending on the number of miles travelled, conductors have the potential of making more money than locomotive engineers. The assignments in Toronto come up for bid twice a year at the spring and fall change of card. The bids are won by seniority. Ninety-six bids are for GO Trains and two are for freight trains. There are 110 jobs in Toronto and 135 to 150 locomotive engineers. Those that do not get jobs are put on the spare board. Mr. Lucifora elected the spare board because of where he lives. At one time, there were more than 200 locomotive engineers in Toronto. The removal of the second locomotive engineer from GO Transit and ONR is the only locomotive engineer work that had not yet been the subject of reductions. Mr. Lucifora does not anticipate loss of employment but does anticipate a change in his job as a result of the crew reduction at GO Transit.

IV - The Employer's Evidence

[22] Mr. Joe Torchia is Labour Relations Business Partner at CN. He is handling the current round of bargaining with the BLE. He explained that material change notices are found in every CN collective agreement. The reasons why CN had decided to put the crew consist reduction in the bargaining demands was in case it lost a grievance arbitration challenging the propriety of the notices served. He stated that the material change notices had not been discussed at the bargaining table, but were being discussed at a separate table with different participants. Negotiations have been held only with the union; no contacts have been made

bord des trains du Réseau GO. S'il veut continuer à travailler à titre de mécanicien de locomotive, il devra accepter d'être affecté à une autre gare. M. Lucifora ajoute que, à la suite de l'entente de 1994 sur la technologie de la loco-commande, il a perdu son emploi à titre de mécanicien de locomotive et a dû revenir dans les rangs du TUT. Il souligne que la différence entre sa rémunération à titre de chef de train et sa rémunération actuelle à titre de mécanicien de locomotive est de 40 000 $.

[21] En contre-interrogatoire, M. Lucifora a admis que la différence entre les deux salaires se situe probablement maintenant à 10 000 $ seulement. Les salaires des chefs de train et des mécaniciens de locomotive sont calculés différemment en raison de la distance parcourue. Les chefs de train peuvent toucher un salaire plus élevé que celui des mécaniciens de locomotive en fonction de la distance parcourue. Les affectations à Toronto sont attribuées dans le cadre d'un processus de postulation qui a lieu deux fois par année, au changement d'horaire du printemps et de l'automne. Les candidatures sont retenues en fonction de l'ancienneté. Il y a quatre-vingt-seize (96) affectations pour le Réseau GO et deux pour les trains de marchandises. Il y a 110 emplois à Toronto et de 135 à 150 mécaniciens de locomotive. Les noms de ceux qui n'obtiennent pas d'emplois sont inscrits sur la liste de relève. M. Lucifora a choisi d'inscrire son nom sur la liste de relève en raison de son lieu de résidence. À un moment donné, il y avait plus de 200 mécaniciens de locomotive à Toronto. Les postes de deuxième mécanicien de locomotive du Réseau GO et de l'ONR étaient les seuls postes de mécaniciens de locomotive qui n'avaient pas encore fait l'objet de réductions. M. Lucifora ne s'attend pas à perdre son emploi mais prévoit qu'il y aura des changements à la suite de la réduction des effectifs du Réseau GO.

IV - Preuve de l'employeur

[22] M. Joe Torchia est Partenaire d'affaires, Relations de travail, au CN. Il s'occupe de la ronde de négociations en cours avec la FIL. Il a expliqué que toutes les conventions collectives du CN comprennent des clauses concernant les avis de modifications importantes. Le CN a décidé d'inclure la question de la réduction des effectifs dans les négociations en cas de rejet d'un grief à l'arbitrage contestant le bien-fondé des avis signifiés. Il a ajouté que les avis de modifications importantes n'avaient pas fait l'objet de discussions à la table de négociations, mais qu'on en discutait à une autre table réunissant d'autres

with or information given directly to the employees. From Mr. Torchia's point of view, collective bargaining has been proceeding as in previous rounds.

[23] Mr. Torchia explained the difference between a notice under articles 78.1 and 78.2. A notice under article 78.1 concerns specific changes: run-throughs, changes or closures of home stations or the introduction of new technology. A notice under article 78.2 covers all other cases of material change.

[24] The rate of pay for locomotive engineers is higher, except that the collective agreement is structured to limit the mileage pay to 3,800 miles per month, while the limit for conductors is 4,300 miles per month. Conductors can work more hours per month and the base rate multiplied by the number of miles means a difference in earnings of less than $60 per month between the two classifications. CN has proposed as part of changes to the collective agreement that all earnings be calculated on hours of work and that the mileage component be abandoned. This is a major cultural change at CN, which has not yet been resolved at the bargaining table.

[25] In cross-examination, Mr. Torchia admitted that the reduction to a single locomotive engineer on GO Trains had been considered for some time prior to the actual decision. He also admitted that he had no reason to believe that Mr. Lucifora's calculations were inaccurate.

[26] Mr. Richard Chorkawy is Senior Manager, Commuter Operations. He manages the GO Transit operations in Toronto and is the GO Transit contact for operational matters. The subject of a crewing reduction has been discussed since the year 2000, but GO Transit pressed CN on the issue in 2003. CP operates only one route from Toronto to Milton, which equals to six trains back and forth every day. CN operates the rest of the GO Transit routes, which is 70 subdivisions or routes, from Oshawa to Hamilton, from Georgetown to Richmond Hill and to Brantford. With two locomotive

participants. Les négociations ont été tenues uniquement avec le syndicat; il n'y a eu aucune communication auprès des employés et aucune information ne leur est parvenue directement. De l'avis de M. Torchia, la négociation collective suit son cours comme à l'accoutumée.

[23] M. Torchia a expliqué la différence entre des avis signifiés aux termes des paragraphes 78.1 et 78.2. Les avis signifiés aux termes du paragraphe 78.1 portent sur des modifications particulières, à savoir les éliminations d'arrêts, les modifications ou les fermetures de gares de résidence ou l'introduction de nouvelles technologies. Les avis signifiés aux termes du paragraphe 78.2 portent sur tous les autres cas de modifications importantes.

[24] Le taux de rémunération des mécaniciens de locomotive est plus élevé que celui des chefs de train; toutefois, la convention collective est structurée de manière à limiter la rémunération en fonction de la distance parcourue, soit à 3 800 milles par mois, tandis que la limite établie pour les chefs de train est de 4 300 milles par mois. Les chefs de train peuvent travailler un plus grand nombre d'heures par mois que les mécaniciens et le taux de base, multiplié par le nombre de milles, créée une différence de rémunération de moins de 60 $ par mois entre les deux postes. Parmi les modifications à apporter à la convention collective, le CN a proposé le calcul de toutes les rémunérations en fonction du nombre d'heures de travail et l'abandon du facteur de la distance. Au CN, il s'agit d'un changement de culture majeur, qui n'a pas encore fait l'objet d'un consensus à la table de négociation.

[25] En contre-interrogatoire, M. Torchia a admis qu'on avait envisagé l'élimination du poste de deuxième mécanicien de locomotive à bord des trains du Réseau GO depuis quelque temps avant d'arrêter cette décision. Il a également admis qu'il n'avait aucune raison de croire que les calculs de M. Lucifora étaient inexacts.

[26] M. Richard Chorkawy est cadre de direction, Opérations de navette. Il gère les activités liées au Réseau GO à Toronto et agit à titre de personne-ressource de ce dernier en ce qui concerne les questions opérationnelles. Depuis l'an 2000, il est question de réduire les effectifs, mais le Réseau GO a exercé des pressions sur le CN à ce sujet en 2003. Le CP n'exploite qu'un seul parcours de Toronto à Milton: six trains font l'aller-retour chaque jour. Le CN exploite les autres parcours de trains du Réseau GO, soit 70 subdivisions ou parcours, de Oshawa à Hamilton, de

engineers, there are 48 assignments at head end, which is equivalent to 96 job assignments, compared to CP's 12. CN operates 175 revenue train compared to CP's 12. There are 89 to 90 non revenue trains per day involved in the repositioning of equipment.

[27] CN's contract with GO Transit provides that CN gets paid a set amount based on the number of crews CN operates. Up until recently, GO Transit paid cost-plus. The change in the method of payment has been beneficial in terms of driving down inefficiencies. There is a provision in the commercial contract for cost saving initiatives to be shared between CN and GO Transit for certain periods of time after their implementation.

[28] Crewing with a single locomotive engineer is not just a question of removing one of the locomotive engineers, but changes how the work is done. At Union Station in Toronto, in particular, the new crewing initiative will require 12 new relief positions to expedite the repositioning of trains, as trains must be cleared from the station every 3 to 4 minutes. These employees will also provide relief for long haul assignments as required. The additional positions will serve to minimize job losses to a certain extent.

[29] The GO Transit implementation date was deferred because it did not give sufficient time to advise passengers about timetable changes. CN's date for the change of card was determined to be the next best date for the change.

[30] In cross-examination, Mr. Chorkawy stated that CP has not had a notice of crew reductions from GO Transit because GO Transit only pays for one locomotive engineer. The second one is at CP's expense. CP presently crews its trains with two locomotive engineers.

[31] Mr. Jim Krawec is Senior Manager of Labour Relations. He was charged with reviewing the effects of removing the second locomotive engineer. In the UTU collective agreement, there are specific provisions concerning crew consists. The BLE collective agreement has no specific provisions, therefore,

Georgetown à Richmond Hill et à Brantford. Puisqu'il y a deux mécaniciens de locomotive affectés à chacun des quarante-huit postes à l'avant du train, le CN compte donc 96 mécaniciens de locomotive par rapport aux 12 de CP. Le CN exploite 175 trains commerciaux et le CP uniquement 12. Le déplacement des trains est assuré par 89 ou 90 trains de service.

[27] Le contrat conclu entre le CN et le Réseau GO stipule que le CN reçoit un montant fixe en fonction du nombre d'équipes qu'il affecte aux activités du Réseau GO. Jusqu'à récemment, le Réseau GO payait selon un prix coûtant majoré. La modification du mode de paiement a été bénéfique du fait qu'elle a permis de réduire les pratiques non efficientes. Le contrat commercial contient une clause qui prévoit le partage des bénéfices découlant des initiatives de réduction des coûts entre le CN et le Réseau GO durant une certaine période après leur mise en oeuvre.

[28] Affecter un seul mécanicien de locomotive par train ne se réduit pas à éliminer un des postes de mécanicien de locomotive, mais transforme également la façon dont le travail est effectué. À la gare Union de Toronto, en particulier, la nouvelle composition des équipes exigera l'ajout de 12 postes de relève pour accélérer le déplacement des trains car la gare doit être dégagée toutes les trois ou quatre minutes. Les employés concernés assureront également la relève pour les affectations à de longs parcours, au besoin. Les postes supplémentaires serviront, dans une certaine mesure, à minimiser les pertes d'emplois.

[29] La date de mise en oeuvre de la modification au Réseau GO a été reportée parce qu'elle ne laissait pas suffisamment de temps pour aviser les voyageurs des modifications apportées aux horaires. Il a été décidé que la date de changement d'horaire de CN était le moment le plus opportun pour effectuer la modification.

[30] En contre-interrogatoire, M. Chorkawy a expliqué que le CP n'a pas reçu d'avis de réductions des effectifs du Réseau GO parce que ce dernier assume les coûts d'un seul mécanicien de locomotive. CP paie pour le deuxième mécanicien. À l'heure actuelle, il y a deux mécaniciens de locomotive à bord des trains de CP.

[31] M. Jim Krawec est Directeur principal, Relations de travail, et a été chargé d'examiner les effets qu'aurait l'élimination du poste de deuxième mécanicien de locomotive. La convention collective du TUT contient des dispositions particulières sur la composition des équipes. Cependant, puisque la convention collective de

crewing changes under the BLE agreement must be done by issuing material change notices. Mr. Krawec's review was followed by a study of the cost implications and he was given the authorization at that point to prepare the material change notices. During this period, Mr. Krawec received a call from ONR about crewing and the replacement of certain missing crew members. Consequently, the reduction of the crew consist on these trains was reviewed as well.

la FIL ne contient pas de telles dispositions, toute modification des équipes doit être précédée de la signification d'un avis de modifications importantes. Une étude des répercussions financières a eu lieu après l'examen effectué par M. Krawec; ce dernier a ensuite été autorisé à préparer les avis de modifications importantes. Au cours de cette période, M. Krawec a reçu un appel de l'ONR au sujet de la composition des équipes et du remplacement de certains membres manquants. En conséquence, la question de la réduction des équipes à bord des trains de l'ONR a fait elle aussi l'objet d'un examen.

[32] CN has an agreement with ONR for its use of CN's trackage and crews up to North Bay. North of North Bay and up to Cochrane, ONR provides its own crews. The crews are divided 50/50 in the overall service.

[32] Le CN a conclu une entente avec l'ONR par laquelle l'ONR utilise les voies et les équipes du CN jusqu'à North Bay. Au nord de North Bay et jusqu'à Cochrane, l'ONR fonctionne avec ses propres équipes. Les équipes sont réparties de façon égale sur le territoire desservi.

[33] Mr. Krawec explained the prospects for employment for the 48 persons affected by the crew reduction that had been shared with the BLE. There are a total of 48 positions affected, less the 12 relief positions that are being added, which equals to 36. To that total must be added nine affected spare board positions, which leaves 45 people to be placed. VIA Rail expects an attrition of eight locomotive engineers this year, that could accommodate CN locomotive engineers with flowback rights. CN expects seven locomotive engineers to retire. There are UTU positions to be filled to replace the conductors and assistant conductors who were forced into Toronto from outlying areas to compensate for the current shortage in Toronto. As of the date of the hearing, some 27 of those positions would become available. Some locomotive engineers could return to positions covered by the UTU in their home stations. There is also a shortage of nine people in Toronto at the present time. This equates to no locomotive engineer losing employment because of the reduction of the crew consist at GO Transit.

[33] M. Krawec a fait état des perspectives d'emploi des 48 personnes touchées par la réduction des équipes qui touche dans une proportion égale les membres de la FIL. Au total, 48 postes sont touchés, moins les 12 postes de relève qui ont été ajoutés, pour un total de 36 postes. À ce chiffre, il faut ajouter les neuf postes de relève qui sont touchés, ce qui laisse 45 personnes à replacer. VIA Rail prévoit cette année le départ de huit mécaniciens de locomotive par attrition, ce qui pourrait permettre aux mécaniciens de locomotive du CN d'exercer leurs droits de retour. Le CN s'attend à ce que sept mécaniciens de locomotive prennent leur retraite. Il existe des postes à doter au sein du TUT afin de remplacer les chefs de train et les chefs de train adjoints qui ont été contraints de quitter les quartiers périphériques pour Toronto pour combler la pénurie actuelle à Toronto. En date de l'audience, environ 27 de ces postes seraient disponibles. Certains mécaniciens de locomotive pourraient reprendre des postes faisant partie du TUT dans leurs gares d'attache. À l'heure actuelle, il manque également neuf personnes à Toronto. Par conséquent, aucun mécanicien de locomotive ne perdrait son emploi en raison de la réduction des effectifs du Réseau GO.

[34] For ONR, there are three locomotive engineer positions and one spare board position for a total of four affected locomotive engineers. In Toronto North, there are three available positions and one locomotive engineer is retiring. This means that there is no loss of employment caused by reductions at ONR.

[34] En ce qui concerne l'ONR, il y a trois postes de mécaniciens de locomotive et un poste sur la liste de relève, soit un total de quatre mécaniciens de locomotive touchés par les réductions d'effectifs. À Toronto Nord, il y a trois postes à pourvoir et un mécanicien de locomotive s'apprête à prendre sa retraite, ce qui signifie qu'il n'y a aucune perte d'emploi occasionnée par les réductions à l'ONR.

[35] CN has not provided any copies of its contract with GO Transit or GO Transit's letter about crew consist reductions sent to the BLE, because they are confidential internal company documents. However, the BLE was given the opportunity to read GO Transit's letter to CN about crew consist changes.

[36] In cross-examination, Mr. Krawec was challenged by the union as to the number of available positions. He admitted that these estimates could vary, but that the final tally would be known when negotiations about adverse effects are completed.

V - The Union's Position

[37] The union submits that, in ordinary circumstances, the employer would have the right pursuant to article 78 of the collective agreement to issue a material change notice and enter into negotiations with respect to minimizing adverse impact. However, it argues, the long-standing presence of a second locomotive engineer on GO Transit service constitutes a condition of employment within section 50(b) of the *Code*. The union argues that this is a collective right and that it is not open to the employer to alter this condition of employment during the freeze period triggered by the service of the notice to bargain. The union argues that the elimination of over ten percent of the positions in the bargaining unit is a major change from the *status quo* and cannot be implemented unilaterally by the employer without breaching section 50(b) of the *Code*. Thus, the union submits it is clearly disadvantaged in entering into negotiations and having to bargain back into the unit the 48 positions it is losing.

[38] The union further argues that the service of the notice of material change during bargaining constitutes bad faith bargaining, in breach of section 50(a), as it has had the intended effect of poisoning the collective bargaining atmosphere.

[39] The union also argues that the timing of the service of the material change notice has had the effect of weakening the union's position in bargaining and, thus, interfering with the union's representation of its members, in violation of section 94(1)(a).

[35] Le CN n'a pas fourni de copies du contrat qu'il a conclu avec le Réseau GO ni de la lettre du Réseau GO portant sur les réductions des effectifs qui a été envoyée à la FIL parce qu'il s'agit de documents confidentiels internes. Toutefois, la FIL a eu l'occasion de lire la lettre du Réseau GO adressée au CN au sujet des modifications apportées à la composition des équipes.

[36] En contre-interrogatoire, le syndicat a contesté les affirmations de M. Krawec quant au nombre de postes vacants. M. Krawec a admis que ces estimations pouvaient varier mais que le nombre de postes ne serait pas connu avant la fin des négociations portant sur les effets préjudiciables des réductions.

V - Position du syndicat

[37] Le syndicat allègue que, dans des circonstances ordinaires, l'employeur aurait le droit, aux termes de la clause 78 de la convention collective, de signifier un avis de modifications importantes et d'entreprendre des négociations en vue d'en minimiser les effets préjudiciables. Toutefois, il allègue également que la présence de longue date d'un deuxième mécanicien de locomotive au Réseau GO constitue une condition d'emploi au sens de l'alinéa 50b) du *Code*. Le syndicat allègue qu'il s'agit d'un droit collectif et que l'employeur n'est pas habilité à modifier cette condition d'emploi au cours de la période de gel déclenchée par la signification de l'avis de négociation. Le syndicat soutient que l'élimination de plus de 10 % des postes de l'unité de négociation constitue une modification importante par rapport au statu quo et que l'employeur ne peut la mettre en oeuvre unilatéralement sans enfreindre l'alinéa 50b) du *Code*. Par conséquent, le syndicat allègue qu'il est clairement désavantagé du fait qu'il entreprend des discussions et qu'il doit négocier de nouveau l'inclusion, dans l'unité de négociation, des 48 postes qu'il est en train de perdre.

[38] Le syndicat allègue aussi que la signification de l'avis de modifications importantes durant le processus de négociation équivaut à négocier de mauvaise foi, en violation de l'alinéa 50a), puisqu'elle a l'effet voulu d'envenimer l'atmosphère de la négociation collective.

[39] Le syndicat allègue également que le moment choisi pour signifier l'avis de modifications importantes a eu pour effet d'affaiblir la position du syndicat à la table de négociation et donc de nuire à la représentation des membres par le syndicat, ce qui contrevient à l'alinéa 94(1)a).

VI - The Employer's Position

[40] CN submits that it is not relying on its general management rights to issue the material change notices, but abiding by a specific section of the collective agreement, which has been freely negotiated by the parties. From the evidence, the Board must conclude that the provisions that apply to these specific circumstances are a mixture of rights and obligations. The provisions are for the duration of the collective agreement and not a window that can only be invoked during certain periods. Material changes can and do occur at anytime and it is in this context that the provisions were created, thus making the issue of a notice "business as usual."

[41] Articles 78.1 and 78.2 of the collective agreement are two different schemes, which are not based on the relative magnitude of the effects of the change, but rather on the nature of the contemplated change. By invoking article 78.2, the employer can implement the change 120 days after having served notice, subject to the results of any arbitration. The parties have agreed to the *quid pro quo* that ensues where the employer makes material changes, including any consequences that arise from the loss of employment. Section 50(b) of the *Code* does not modify the collective agreement or suspend specific provisions that have been agreed to by both parties.

[42] Collective bargaining at CN is proceeding as it has in previous negotiations. The union has received full disclosure of the circumstances of the crew reductions, and the employer has not attempted to bargain over the union's head by addressing employees directly. It is not because the union is unhappy with the employer's decision that this constitutes bad faith bargaining. Mr. Torchia's evidence is that the inclusion of item 23 (reduction of second locomotive engineer) in its demands was precautionary only.

[43] The employer further submits that the BLE is not in jeopardy of losing its membership or the support of its membership, or that the employer has been demeaning the union. The 48 impacted positions are but a small number of the overall bargaining unit of some

VI - Position de l'employeur

[40] Le CN allègue qu'il ne se fonde pas sur ses droits de direction générale pour signifier les avis de modifications importantes, mais qu'il se conforme plutôt à une clause particulière de la convention collective, qui a été négociée librement par les parties. Compte tenu de la preuve, le Conseil doit conclure que les dispositions qui s'appliquent à ces circonstances particulières comportent à la fois des droits et des obligations. Les dispositions sont en vigueur pour la durée de la convention collective et ne constituent pas un créneau qui ne peut être invoqué que durant certaines périodes. Des changements importants peuvent survenir et surviennent effectivement à tout moment et c'est dans ce contexte que les dispositions ont été établies, si bien que la signification d'un avis fait partie des «pratiques courantes».

[41] Les articles 78.1 et 78.2 de la convention collective établissent deux régimes différents, qui ne sont pas fondés sur l'ampleur relative des effets de la modification envisagée mais plutôt sur la nature du changement. En invoquant l'article 78.2, l'employeur peut mettre la modification en oeuvre 120 jours après avoir signifié l'avis, sous réserve des résultats d'une procédure d'arbitrage. Les parties ont convenu de la contrepartie qui résulte des modifications importantes apportées par l'employeur, y compris toute conséquence attribuable à la perte d'emplois. L'alinéa 50b) du *Code* ne modifie pas la convention collective, ni ne suspend les dispositions particulières sur lesquelles les deux parties se sont entendues.

[42] La négociation collective au CN se poursuit comme à l'accoutumée. L'employeur a pleinement indiqué au syndicat dans quel contexte avait lieu la réduction des effectifs et n'a pas tenté d'éviter la négociation avec le syndicat en s'adressant directement aux employés. Le simple fait que le syndicat soit mécontent de la décision de l'employeur ne signifie pas que ce dernier négocie de mauvaise foi. Selon le témoignage de M. Torchia, l'ajout de l'élément 23 (élimination du poste de deuxième mécanicien de locomotive) dans ses demandes n'avait qu'un but préventif.

[43] L'employeur allègue également que la FIL ne risque pas de perdre son effectif ni le soutien de ses membres, et qu'il n'a pas affaibli le syndicat. Les 48 postes touchés ne représentent qu'une infime partie de l'unité de négociation, qui comprend quelque

2,100 employees. There are no grounds for alleging that collective bargaining has been poisoned.

[44] The employer finally submits that employees will anguish over their future, whether notice is given before or after collective bargaining, but this does not support a complaint of unfair labour practice.

VII - Analysis and Decision

[45] The sections of the *Code* that the union alleges have been breached are the following:

> 50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,
>
> (a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall
>
> (i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and
>
> (ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement; and
>
> (b) the employer shall not alter the rates of pay or any other term or condition of employment or any right or privilege of the employees in the bargaining unit, or any right or privilege of the bargaining agent, until the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met, unless the bargaining agent consents to the alteration of such a term or condition, or such a right or privilege.
>
> ...
>
> 94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall
>
> (a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ..

[46] Section 50 of the *Code*, taken as a whole, is intended to protect the balance of power at the bargaining table by ensuring that one party does not take advantage of the other by means of illegal tactics.

[47] The obligation to bargain in good faith is directed at concluding a collective agreement; therefore, the focus of the Board's inquiry is to examine whether a party has made every reasonable effort to enter into a collective agreement.

2 100 employés. L'allégation selon laquelle la négociation collective s'est déroulée dans un climat malsain n'est pas fondée.

[44] Enfin, l'employeur affirme que les employés s'inquiéteront de leur avenir sans égard au fait que l'avis soit donné avant ou après la négociation collective mais que cela ne justifie pas une plainte de pratique déloyale de travail.

VII - Analyse et décision

[45] Les articles du *Code* qui ont été enfreints, selon les allégations du syndicat, sont les suivants:

> 50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:
>
> (a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:
>
> (i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;
>
> (ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;
>
> (b) tant que les conditions des alinéas 89(1)a) à d) n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.
>
> ...
>
> 94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte:
>
> (a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.

[46] Pris dans son ensemble, l'article 50 du *Code* a pour but de protéger l'équilibre des pouvoirs à la table de négociation en faisant en sorte qu'aucune partie ne puisse exploiter l'autre au moyen de pratiques illégales.

[47] L'obligation de négocier de bonne foi vise la conclusion d'une convention collective; par conséquent, l'enquête du Conseil vise à déterminer si les parties font tous les efforts raisonnables pour conclure une convention collective.

[48] Examples of bad faith bargaining that have come before the Board include the negotiation of an issue to a deadlock, such as having the union give up its jurisdiction (see *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049; and *Société Radio-Canada* v. *Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)*, judgment rendered from the bench, no. A-518-02, September 30, 2002 (F.C.A.); the subcontracting of work during a critical stage in negotiations and implementing a new sick leave policy during negotiations (see *National Bank of Canada*, [2000] CIRB no. 101); the addition of new or amended proposals late in the bargaining process (see *Maritime Employers Association*, [1999] CIRB no. 26; and 2000 CLLC 220-014); the insistence on signing two collective agreements for a single bargaining unit (*Canadian Broadcasting Corporation* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)); the insistence on a probationary clause for all employees returning from a lawful strike (see *Royal Oak Mines* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369; and the failure to tell a union during negotiations of plans to close down a terminal and subcontract the work (see *Byers Transport Limited et al.* (1988), 75 di 164 (CLRB no. 715)).

[48] Voici des exemples de négociation de mauvaise foi qui ont été soumis au Conseil: négociation d'une question menant à une impasse où le syndicat a été contraint de renoncer à sa compétence (voir *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049; et *Société Radio-Canada* c. *Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-518-02, 30 septembre 2002 (C.A.F.); sous-traitance au cours d'une étape critique des négociations et mise en oeuvre d'une nouvelle politique sur les congés de maladie pendant les négociations (voir *Banque nationale du Canada*, [2000] CCRI n° 101); ajout de propositions nouvelles et modifiées en fin de négociation (voir *Association des employeurs maritimes*, [1999] CCRI n° 26; et 2000 CLLC 220-014); insistance pour signer deux conventions collectives pour une seule unité de négociation (*Société Radio-Canada* (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)); insistance sur une clause de période de probation pour tous les employés retournant au travail à la suite d'une grève légale (voir *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369; omission de communiquer à un syndicat, pendant les négociations, les projets de fermeture de terminal et de sous-traitance (voir *Byers Transport Limited et autres* (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715)).

[49] The essence of the freeze provisions of section 50(b) of the *Code* is to maintain a balance between the parties at the bargaining table by removing the employer's right to change employee's working conditions, rights or privileges (see *Conspec Limited* (1988), 76 di 85 (CLRB no. 721)). There are two reasons for the freeze provisions. The first is that the employer cannot lessen the authority of the bargaining agent in the eyes of employees by modifying terms and conditions beyond what is provided for in the collective agreement. The second is that both parties must be able to commence negotiations on an even keel (see *Purolator Courier Ltd.* (1987), 71 di 189; and 87 CLLC 16,053 (CLRB no. 653)). The only exception is where the union gives its consent or where the change is one that respects "business as usual" (see *Canadian Pacific Airlines Limited* (1985), 57 di 153; and 85 CLLC 16,016 (CLRB no. 485)).

[49] Les dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b) du *Code* ont essentiellement pour but de maintenir un équilibre entre les parties à la table de négociation, en interdisant à l'employeur de modifier les conditions de travail, les droits ou les privilèges des employés (voir *Conspec Limitée* (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721)). Ces dispositions ont deux raisons d'être. La première est que l'employeur ne peut affaiblir le pouvoir de l'agent négociateur aux yeux des employés en modifiant les modalités et conditions au-delà de ce qui est prévu dans la convention collective. La seconde est que les deux parties doivent pouvoir entamer les négociations sur un pied d'égalité (voir *Purolator Courrier Ltée* (1987), 71 di 189; et 87 CLLC 16,053 (CCRT n° 653)). Les seules exceptions sont celles où le syndicat donne son consentement et celles où la modification fait partie des «pratiques courantes» (voir *Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée* (1985), 57 di 153; et 85 CLLC 16,016 (CCRT n° 485)).

[50] Section 94(1)(a) is intended to protect the fundamental right of association under section 8 of the *Code* and the union's role in representing employees of the bargaining unit. Thus, the employer is prohibited

[50] L'alinéa 94(1)a) a pour but de protéger le droit fondamental d'association prévu à l'article 8 du *Code* ainsi que le rôle du syndicat dans la représentation des employés de l'unité de négociation. Ainsi, il est interdit

from interfering with the representational role of the union during collective bargaining.

[51] The Board must now apply these principles to the facts of the instant matter. The union's case, in a nutshell, is that the crewing of trains is a collective right and privilege acquired as a result of a long-standing practice and is the proper subject of collective bargaining. The issuing of material change notices at the onset of bargaining, without the consent of the union, violates the freeze conditions and constitutes an unfair labour practice because it interferes with the union's representational role at the bargaining table. These violations taken together amount to bad faith bargaining.

[52] The employer's case is that the material change provisions found in the collective agreement continue in effect during collective bargaining. The notice process voluntarily agreed to by the parties removes it from the scope of the freeze provisions of the *Code*. Therefore, steps taken by the employer to adhere to these provisions constitute "business as usual."

[53] The crux of this complaint is, therefore, whether the material change provisions are suspended during collective bargaining as a result of the effect of section 50(b) of the *Code*.

[54] There can be no dispute that the parties have agreed to introduce in the collective agreement a process for the declaration and resolution of workplace changes. The employer's right to make changes in the workplace in accordance with the collective agreement does not require the union's consent. The union's negotiation power lies in minimizing the adverse effects of these changes. In this instance, the process begins by the employer issuing a notice of material change under one or the other of the articles of the collective agreement, with the effects pursuant to that article. Hence, as long as the employer follows the process outlined in the collective agreement, the consent of the union is not required. To this extent, the employer's right to make changes in the workplace are enshrined in the collective agreement.

à l'employeur de s'ingérer dans la représentation des employés par le syndicat au cours la négociation collective.

[51] Le Conseil doit maintenant appliquer ces principes aux faits de la présente affaire. La position du syndicat se résume ainsi: la composition des équipes à bord des trains est un droit collectif et un privilège acquis à la suite d'une pratique de longue date et fait l'objet de négociations collectives. La signification d'avis de modifications importantes au début de la négociation sans le consentement du syndicat contrevient aux dispositions sur le gel et constitue une pratique déloyale de travail en raison de l'ingérence dans le rôle de représentation du syndicat à la table de négociation. Prises globalement, ces violations constituent de la négociation de mauvaise foi.

[52] L'employeur est d'avis que les dispositions sur les modifications importantes de la convention collective restent en vigueur pendant la négociation collective. Le processus de signification d'avis tel qu'il est convenu par les parties a pour effet de les exclure de la portée des dispositions du *Code* sur le gel. Les mesures prises par l'employeur pour se conformer aux dispositions de la convention collective en font des «pratiques courantes».

[53] Par conséquent, l'essentiel de la plainte est de déterminer si les dispositions sur les modifications importantes sont suspendues au cours de la négociation collective aux termes de l'alinéa 50b) du *Code*.

[54] Il ne fait aucun doute que les parties ont convenu d'intégrer dans la convention collective un processus visant la déclaration et la résolution des changements qui surviennent au travail. Le droit de l'employeur d'apporter des modifications au travail en conformité avec la convention collective n'exige pas le consentement du syndicat. Le pouvoir de négociation du syndicat réside dans la réduction des effets préjudiciables de ces modifications. En l'instance, le processus commence par la signification, par l'employeur, d'un avis de modifications importantes aux termes de l'une ou l'autre des clauses de la convention collective, avec les effets qui en découlent. Par conséquent, pourvu que l'employeur suive le processus énoncé dans la convention collective, le consentement du syndicat n'est pas requis. Dans cette mesure, le droit de l'employeur d'apporter des modifications au travail est enchâssé dans la convention collective.

[55] The Board took the position, in *Canadian Pacific Airlines Limited, supra*, that section 50(b) is not intended to prevent the implementation of a right that is conferred by the collective agreement (at page 163). This panel of the Board agrees with this interpretation of section 50(b).

[56] The union relies on the long-standing presence of two locomotive engineers on GO Trains to make this a condition of work and, thus, subject to the freeze conditions of section 50(b) of the *Code*. It argues that the employer has acknowledged this by serving a material change notice at the outset of negotiations and including the issue as part of its demands. This, it concludes, is sufficient to make them subject to the freeze conditions of section 50(b).

[57] The Board must disagree with the union's interpretation. Where the rights are clearly defined in the collective agreement, they continue until they are modified with the parties' consent, or because consequences that attach to section 89 of the *Code* have been met. The employer's submissions that it had included the issue as part of its demands only as a precautionary measure, should it be unsuccessful at arbitration, was not contradicted by the union's evidence. In fact, the issue of crew consists has yet to be discussed at the bargaining table. There is no evidence to support a finding that the employer intended to relinquish its rights under the collective agreement by including a reduction of crew consists as part of its bargaining demands.

[58] It should be noted that the material change provisions of article 78.2 of the collective agreement have been embedded in several successive collective agreements between the parties, and the rules are clearly understood by them. As well, such material change articles have been negociated in many other collective agreements in the broad industry for the past several years.

[59] The union suggested that the employer would be entitled to issue material change notices, without union consent, at anytime except during the period where notice to bargain has been given and a collective agreement has not been concluded. From a different perspective, the employer could have issued the notices

[55] Dans *Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée*, précitée, le Conseil a indiqué que l'alinéa 50b) n'a pas pour but d'empêcher l'exercice d'un droit reconnu par la convention collective (à la page 163). Le présent banc du Conseil est d'accord avec cette interprétation de l'alinéa 50b).

[56] Le syndicat se fonde sur la présence de longue date de deux mécaniciens de locomotive à bord des trains du Réseau GO pour en faire une condition de travail et, ainsi, l'assujettir aux dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b) du *Code*. Il fait valoir que l'employeur a reconnu le bien-fondé de cette position en signifiant un avis de modifications importantes au début des négociations et en intégrant cette question à ses demandes, ce qui, à son avis, suffit à assujettir les demandes de l'employeur aux dispositions sur le gel de l'alinéa 50b).

[57] Le Conseil rejette l'interprétation du syndicat. Lorsque les droits sont définis clairement dans la convention collective, ils sont maintenus jusqu'à ce qu'ils soient modifiés sur consentement des parties ou parce que les conditions rattachées à l'article 89 du *Code* ont été remplies. Les observations de l'employeur, selon lesquelles il a inclus cette modification dans ses demandes uniquement par précaution, dans l'éventualité où il perdrait en arbitrage, n'ont pas été contredites par la preuve du syndicat. En fait, la question de la composition des équipes n'a pas encore fait l'objet de discussions à la table de négociation. Aucune preuve ne vient appuyer une conclusion selon laquelle l'employeur avait l'intention de renoncer à ses droits enchâssés dans la convention collective en incluant dans ses demandes une réduction des effectifs.

[58] Il est à noter que les dispositions énoncées au paragraphe 78.2 de la convention collective portant sur les modifications importantes ont été enchâssées dans plusieurs conventions collectives successives conclues entre les parties et que ces dernières en comprennent parfaitement les règles. En outre, de telles clauses sur les modifications importantes ont été négociées dans le cadre de nombreuses autres conventions collectives au sein de ce vaste secteur au cours des dernières années.

[59] Le syndicat allègue que l'employeur aurait le droit de signifier des avis de modifications importantes, sans le consentement du syndicat, en tout temps sauf au cours de la période comprise entre la signification de l'avis de négociation et la conclusion d'une convention collective. D'un autre point de vue, l'employeur aurait

the day before notice to bargain was given, or the day after the collective agreement was concluded. To suggest that such actions by the employer would come within the objectives of the *Code*, which are intended to foster effective industrial relations and encourage the constructive settlement of disputes, is incongruous. Either the employer has the right to make workplace changes, consistent with the collective agreement, or it does not. Section 50(b) of the *Code* was never intended to paralyse the employer's business until a collective agreement is concluded. Economic sanctions in the case of a labour dispute are regulated under section 89 of the *Code*, where the rules are well established.

[60] While it may be argued that the timing of the notices in this case is unfortunate and has without doubt caused distress to bargaining unit employees, who see themselves affected by the reduced crew consists on GO Trains and ONR, this does not in and of itself make the changes envisaged by CN contrary to the *Code* or support a complaint of bad faith bargaining.

[61] Other than present the effect of crew consist reductions on bargaining unit members, the union did not demonstrate how the collective bargaining unit atmosphere had been "poisoned." In fact, negotiations concerning the minimizing of the adverse effects are still ongoing and are being carried out at a separate bargaining table with different participants.

[62] The union argued that its position at the bargaining table had been weakened by the reduction in the number of employees in the bargaining unit just as collective bargaining was getting underway. The evidence before the Board is that the bargaining unit membership is somewhat fluid. Locomotive engineers come and go, perhaps not always 48 at a time, but numbers vary according to the employer's business at any given time. This fluctuation is reflected in the provisions that are part of CN's many collective agreements, which provide for changes in working conditions, such as article 78 of the BLE's 1.1 Agreement. Hence, the union's argument does not hold up to close scrutiny.

pu signifier les avis la veille du jour où l'avis de négociation a été signifié ou le lendemain de la conclusion de la convention collective. La proposition voulant que de telles actions de la part de l'employeur s'inscrivent dans les objectifs du *Code*, à savoir favoriser des relations de travail fructueuses ainsi que le règlement constructif des différends, est absurde. Ou bien l'employeur a le droit d'apporter des modifications au travail, en conformité avec la convention collective, ou bien il ne jouit pas de ce droit. L'alinéa 50b) du *Code* n'a jamais eu pour objectif de paralyser l'entreprise de l'employeur jusqu'à la conclusion d'une convention collective. Les sanctions économiques applicables à un conflit de travail sont régies par l'article 89 du *Code*, dans lequel les règles sont bien établies.

[60] Bien qu'on puisse faire valoir que le moment choisi pour signifier les avis en l'instance n'était pas propice et qu'il a certainement causé de l'angoisse chez les employés de l'unité de négociation, qui s'estiment touchés par la réduction des effectifs à bord des trains du Réseau GO et de l'ONR, cela, en soi, ne rend pas les modifications envisagées par le CN contraires aux dispositions du *Code*, ni ne justifie une plainte de négociation de mauvaise foi.

[61] Outre le fait d'avoir expliqué comment la réduction des équipes se répercuterait sur les membres de l'unité de négociation, le syndicat n'a pas démontré en quoi l'atmosphère de la négociation collective a été envenimée. En fait, les négociations concernant la réduction au minimum des effets préjudiciables se poursuivent à une table de négociation différente avec des participants différents.

[62] Le syndicat fait valoir que sa position à la table de négociation a été affaiblie par la réduction du nombre d'employés de l'unité de négociation, au moment même où s'ouvrait la négociation collective. Selon la preuve présentée au Conseil, le nombre de membres de l'unité de négociation varie quelque peu. Les mécaniciens de locomotive vont et viennent, non pas toujours 48 en même temps, mais le nombre varie en fonction des activités de l'employeur à un moment précis. Cette fluctuation se traduit par les dispositions d'un grand nombre de conventions collectives du CN et qui, comme la clause 78 de la Convention 1.1 de la FIL, prévoient des modifications des conditions de travail. Par conséquent, l'argument du syndicat ne résiste pas à un examen approfondi.

[63] Consequently, the Board concludes that there has been no violation of the freeze provisions under section 50(b) of the *Code*. Therefore, the union's complaints with respect to section 50(a) - bad faith bargaining - and to section 94(1)(a) - unfair labour practice - have become moot, and the Board declines to decide these issues.

[64] The Board also received oral and written submissions from the UTU, as an interested party, concerning this matter. The UTU submits that it has a vested interest in these proceedings because CN sees, as a means to mitigate the adverse effects of the material change, the possibility of its locomotive engineers being able to bid on vacant locomotive engineer positions at VIA. The UTU reminds the Board of its decision in *George Cairns et al.*, [2003] CIRB no. 230, in which it ruled that certain members of the Cairns' group would have preferential bidding rights for vacant locomotive engineer positions at VIA.

[65] The Board is aware that the consequences of *George Cairns et al.*, *supra*, have not been implemented as a result of a stay ordered by the Federal Court of Appeal, and that the decision of the Court on the merits of the judicial review application is still outstanding.

[66] There is no doubt that, if the Board's decision is upheld, the positions at VIA on which CN is relying to minimize the adverse effects of the reduction of the second locomotive engineer on GO Trains and ONR trains will likely not be available to CN locomotive engineers. Because of flow back rights between CN and VIA, the issues may be seen to be intertwined. Nonetheless, the fact that there is ongoing litigation between the UTU and VIA, which may impact on positions that may be available for CN locomotive engineers, is not a legal basis for a finding that there has been a breach of section 50(b) of the *Code*.

[67] The decision of the Board in this matter is not dependent on whether CN will be able to minimize all the adverse effects of its material change notice by finding employment in the locomotive engineer category for all displaced locomotive engineers, or whether it will be able to come to an agreement with the union, or whether it will be successful at arbitration.

[63] Par conséquent, le Conseil conclut qu'il n'y a pas eu violation des dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b) du *Code*. Les plaintes du syndicat en ce qui a trait à l'alinéa 50a), sur la négociation de mauvaise foi, et à l'alinéa 94(1)a), sur les pratiques de travail déloyales, n'ont plus d'application pratique, et le Conseil refuse de trancher ces questions.

[64] Le Conseil a également reçu les observations orales et écrites du TUT, à titre de partie intéressée, au sujet de l'affaire en l'espèce. Le TUT allègue qu'il a un intérêt direct dans les procédures parce que le CN envisage la possibilité que ses mécaniciens de locomotive puissent poser leurs candidatures aux postes de mécaniciens de locomotive devenus vacants à VIA, comme moyen de réduire les effets préjudiciables des modifications. Le TUT rappelle au Conseil la décision qu'il a rendue dans l'affaire *George Cairns et autres*, [2003] CCRI n° 230, où il a statué que certains membres du groupe Cairns pourraient bénéficier d'un système de postulation préférentielle pour les postes de mécaniciens de locomotive à pourvoir à VIA.

[65] Le Conseil est conscient du fait que sa décision dans l'affaire *George Cairns et autres*, précitée, n'a pas été mise en oeuvre, en raison du sursis d'exécution ordonné par la Cour d'appel fédérale, et que la décision de la Cour sur le bien-fondé de la demande de contrôle judiciaire n'est toujours pas arrêtée.

[66] Il ne fait aucun doute que, si la décision du Conseil est confirmée, les postes à pourvoir chez VIA sur lesquels le CN compte pour réduire les effets préjudiciables de l'élimination du poste de deuxième mécanicien de locomotive à bord des trains du Réseau GO et de ceux de l'ONR ne seront probablement pas accessibles aux mécaniciens de locomotive du CN. En raison des droits de retour entre le CN et VIA, les questions sont étroitement liées. Néanmoins, le fait qu'il existe entre le TUT et VIA un litige non réglé susceptible d'avoir une incidence sur les postes qui pourraient être comblés par des mécaniciens de locomotive du CN ne permet pas de conclure, sur fondement juridique, qu'il y a eu violation de l'alinéa 50b) du *Code*.

[67] La décision du Conseil en l'instance ne repose pas sur la possibilité pour le CN de prévenir tous les effets préjudiciables de la modification importante mentionnée dans l'avis en offrant à tous les mécaniciens de locomotive touchés des postes au sein de leur classification, ni sur la question de savoir si le CN pourra parvenir à une entente avec le syndicat, ni sur

The principle that applies here is that there is an existing collective agreement between CN and the BLE, whereby the method of handling workplace changes and the adverse effects of these changes has been anticipated and agreed to. As this is an understanding between the parties related to working conditions under the collective agreement, this understanding does not get suspended as a result of the freeze conditions under section 50(b), and the employer is entitled to invoke its provisions under the "business as usual" rule as long as the collective agreement is in effect between them and is duly implemented.

[68] Thus, the rights of VIA's former conductors are not breached by the fact that CN sees at VIA a potential for minimizing the adverse effects of the material change notices concerning its locomotive engineers. In his evidence, Mr. Krawec made a fair statement when he admitted that estimates concerning available positions could vary, even on a day-to-day basis, and that the final tally would be known only when negotiations about adverse effects are completed. This is not necessarily reassuring, but it is the state of things as they actually exist. Absent a finding of violation of the *Code*, the Board has no role to play in deciding the perceived fairness or unfairness of a collective agreement negotiated by the parties.

[69] Accordingly, the union's complaint is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Byers Transport Limited et al. (1988), 75 di 164 (CLRB no. 715)

Cairns (George) et al., [2003] CIRB no. 230

Canadian Broadcasting Corporation (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; and 95 CLLC 220-028 (CLRB no. 1102)

Canadian Pacific Airlines Limited (1985), 57 di 153; and 85 CLLC 16,016 (CLRB no. 485)

Conspec Limited (1988), 76 di 85 (CLRB no. 721)

Maritime Employers Association, [1999] CIRB no. 26; and 2000 CLLC 220-014

National Bank of Canada, [2000] CIRB no. 101

celle de savoir s'il gagnera en arbitrage. Le principe qui s'applique ici, c'est qu'il existe une convention collective entre le CN et la FIL dans laquelle la méthode pour composer avec les modifications apportées au travail et avec leurs effets préjudiciables a été prévue et acceptée. Comme il s'agit d'une entente entre les parties et qu'elle porte sur les conditions de travail, aux termes de la convention collective, elle n'est pas suspendue en vertu des dispositions sur le gel énoncées à l'alinéa 50b), et l'employeur a le droit d'invoquer les dispositions de la convention en vertu de la règle des «pratiques courantes», pourvu que la convention collective soit en vigueur et dûment mise en oeuvre.

[68] Par conséquent, le Conseil conclut que les droits des anciens chefs de train de VIA ne sont pas violés du fait que le CN entrevoit, chez VIA, une possibilité de réduire les effets préjudiciables de la modification importante touchant ses mécaniciens de locomotive. Au cours de son témoignage, M. Krawec a fait une déclaration juste lorsqu'il a admis que les estimations concernant les postes à pourvoir pouvaient varier, même d'une journée à l'autre, et que le nombre total ne serait connu qu'à la fin des négociations sur les effets préjudiciables. Cela n'est pas nécessairement rassurant, mais c'est la situation qui existe en ce moment. En l'absence d'une conclusion qu'il y a eu infraction au *Code*, le Conseil n'a aucun rôle à jouer pour ce qui est de décider de l'équité ou de l'inéquité apparente d'une convention collective négociée par les parties.

[69] Par conséquent, la plainte du syndicat est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes, [1999] CCRI n° 26; et 2000 CLLC 220-014

Banque Nationale du Canada, [2000] CCRI n° 101

Byers Transport Limited et autres (1988), 75 di 164 (CCRT n° 715)

Cairns (George) et autres, [2003] CCRI n° 230

Conspec Limitée (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721)

Lignes aériennes Canadien Pacifique Limitée (1985), 57 di 153; et 85 CLLC 16,016 (CCRT n° 485)

Purolator Courrier Ltée (1987), 71 di 189; et 87 CLLC 16,053 (CCRT n° 653)

Purolator Courier Ltd. (1987), 71 di 189; and 87 CLLC 16,053 (CLRB no. 653)

Royal Oak Mines Inc. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada v. *Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN)*, judgment rendered from the bench, no. A-518-02, September 30,2002 (F.C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 50(a), 50(b); 94(1)(a); 97(1)

Royal Oak Mines Inc. c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada (1994), 96 di 122; 27 CLRBR (2d) 110; et 95 CLLC 220-028 (CCRT n° 1102)

Société Radio-Canada c. *Syndicat des Communications de Radio-Canada (FNC-CSN)*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-518-02, 30 septembre 2002 (C.A.F.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 50a), 50b); 94(1)a); 97(1)

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Suzanne Brisson; Jennifer Roy,
complainants,
and
VIA Rail Canada Inc.,
respondent.

CITED AS: Suzanne Brisson and Jennifer Roy

Board File: 23663-C

Decision No. 273
April 16, 2004

This is a complaint filed pursuant to *Part II* of the *Code*.

Occupational health and safety - Refusal to work - Discipline - Onus - A complaint was filed by four employees (two withdrew their complaint) - The remaining complainants, who are assistant service attendants, allege that VIA Rail Canada Inc. violated section 147 of the *Code* by disciplining them (assessed demerits) because they invoked their right to refuse to work since the train may have been infected with a Norwalk-like virus - They also submit that VIA violated section 147.1 of the *Code*, as they were disciplined prior to their formal appeal of the Health and Safety Officer's decision being heard and VIA failed to provide them with written reasons for the demerits - The objective of *Part II* of the *Code* is to prevent accidents and injuries in the workplace - The onus rests on the employer to satisfy the Board that its reasons for taking a particular action had nothing to do with the employee exercising his rights under the *Code* - The Board's role in this case is to be satisfied that VIA's action was not motivated by a desire to take reprisals against the complaints for reporting their health and safety concerns - The Board conducted an overview of the applicable jurisprudence - Up until the Health and Safety Officer's decision, the complainants were well within their rights to refuse to work pursuant to section 128 - VIA has not breached section 147.1 of the *Code*, as it did not discipline the employees prior to the Health and Safety Officer's determination that no danger existed - The employees breached section 129(7) of the *Code* when they refused to return to work despite the ruling - VIA disciplined the employees for refusing to conform to the Health and Safety Officer's

Motifs de décision

Suzanne Brisson; Jennifer Roy,
plaignantes,
et
VIA Rail Canada Inc.,
intimée.

CITÉ: Suzanne Brisson et Jennifer Roy

Dossier du Conseil: 23663-C

Décision n° 273
le 16 avril 2004

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de la *Partie II* du *Code*.

Santé et sécurité au travail - Refus de travailler - Mesure disciplinaire - Charge de la preuve - Une plainte a été déposée pour le compte de quatre employés (deux des plaignants ont retiré leur plainte) - Les deux plaignantes en cause, qui sont employées comme préposées adjointes aux services, allèguent que VIA Rail Canada Inc. a contrevenu à l'article 147 du *Code* en leur imposant des mesures disciplinaires (points de démérite) pour avoir invoqué leur droit de refuser de travailler au motif que le train pourrait avoir été infecté par un virus de type Norwalk - Elles soutiennent également que l'employeur a contrevenu à l'article 147.1 du *Code* du fait que la mesure disciplinaire leur a été infligée avant que l'appel officiel de la décision de l'agent de santé et de sécurité soit entendu, et que VIA a omis de leur communiquer par écrit les motifs pour lesquelles on leur avait imposé des points de démérite - L'objectif de la *Partie II* du *Code* est de prévenir des accidents et des blessures sur les lieux de travail - C'est à l'employeur qu'il incombe de convaincre le Conseil que ses raisons de prendre une mesure quelconque n'ont rien à voir avec le fait que l'employé a exercé les droits que le *Code* lui reconnaît - En l'espèce, le Conseil se doit d'acquérir la conviction que les actions de VIA n'ont pas été motivées par le désir d'exercer des représailles contre les plaignantes parce qu'elles avaient fait part de leurs craintes concernant leur santé et leur sécurité - Le Conseil a passé en revue la jurisprudence applicable - Tant que l'agent de santé et de sécurité n'avait pas rendu sa décision, les plaignantes étaient tout à fait justifiées d'exercer leur droit de refuser de travailler en vertu de

decision - Furthermore, VIA did not violate section 147 of the *Code* - Consequently, section 147.1(1) is not applicable to the present matter, since this is not a case where the employees exercised their rights under section 128 or 129 of the *Code* - Complaint dismissed.

l'article 128 du *Code* - VIA n'a pas contrevenu à l'article 147.1 du *Code*, car il n'a pris aucune mesure disciplinaire à l'encontre des employées avant que l'agent de santé et de sécurité conclue à l'absence de danger - Les employées ont enfreint le paragraphe 129(7) du *Code* lorsqu'elles ont refusé de retourner au travail en dépit de la décision de l'agent de santé et de sécurité - VIA leur a infligé des mesures disciplinaires parce qu'elles ont refusé de se conformer à cette décision - L'employeur n'a pas non plus contrevenu à l'article 147 du *Code* - Par conséquent, l'article 147.1(1) ne s'applique pas en l'espèce étant donné qu'il ne s'agit pas d'une affaire où les employées ont exercé leurs droits en vertu des articles 128 ou 129 du *Code* - La plainte est rejetée.

The Board, composed of Ms. Louise D. Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*), has considered the present complaint.

In accordance with the provisions of section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* and 156 of the *Code*, the Board is of the view that the parties' written submissions and documents in support of their respective positions as well as the investigating officer's report are sufficient to decide the matter without holding a hearing.

Parties' Representatives of Record

Ms. Suzanne Brisson and Ms. Jennifer Roy, for themselves;
Mr. Robert G. Richards, Q.C., for VIA Rail Canada Inc.

I - The Complaint

[1] On April 1, 2003, a complaint was filed on behalf of four employees alleging that VIA Rail Canada Inc. (VIA or the respondent) had violated section 147 of the *Code*. On April 23, the union representing those four employees advised the Board that two of them wished to withdraw their complaint. The Board notes that these two complainants have filed grievances in relation to the disciplinary action taken by the respondent. Accordingly, this matter now concerns only Ms. Brisson and Ms. Roy (the complainants).

[2] The complainants allege that they have been disciplined as a result of the circumstances surrounding

Le Conseil, composé de M^me^ Louise D. Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'article 156 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*), a examiné la plainte mentionnée en rubrique.

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* et de l'article 156 du *Code*, le Conseil estime que les observations écrites des parties et les documents soumis à l'appui de leurs positions respectives, de même que le rapport de l'agent enquêteur suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Représentants des parties inscrits au dossier

M^me^ Suzanne Brisson et M^me^ Jennifer Roy, pour elles-mêmes;
M^e^ Robert G. Richards, c.r., pour VIA Rail Canada Inc.

I - La plainte

[1] Le 1^er^ avril 2003, une plainte a été déposée pour le compte de quatre employés, alléguant que VIA Rail Canada Inc. (VIA ou l'intimée) avait enfreint l'article 147 du *Code*. Le 23 avril, le syndicat représentant les employés en cause a informé le Conseil que deux des plaignants voulaient retirer leur plainte. Le Conseil attire l'attention sur le fait que ces deux plaignants ont déposé des griefs contestant la mesure disciplinaire imposée par l'intimée. Par conséquent, l'affaire en instance concerne désormais uniquement M^me^ Brisson et M^me^ Roy (les plaignantes).

[2] Les plaignantes allèguent qu'elles ont fait l'objet de mesures disciplinaires à cause des circonstances

their work refusal pursuant to sections 133(1) and 147 of the *Code*. They ask the Board to allow their complaint and to expunge all discipline assessed in this matter.

[3] The complainants are assistant service attendants with VIA. On January 3, 2003, a VIA passenger train departed Winnipeg, Manitoba, for Vancouver, British Columbia. On route to Vancouver, 28 passengers reported feeling ill with symptoms related to a gastro-intestinal virus. In Vancouver, four of the passenger cars were removed from the train. However, due to a shortage of cars, two of the passenger cars (cars 8118 and 8126) had to remain with the train that was scheduled to depart for Toronto, Ontario. On January 5, 2003, the train departed for Toronto. While departing for Toronto, a crew member discovered that the toilet on the A end of car 8118 contained vomit and feces and had not received the required cleaning. The unsanitary toilet room was locked and the train continued to Jasper, where the toilet room was cleaned and then opened for public use.

[4] On January 7, 2003, the train to Toronto arrived in Winnipeg and four employees, including the complainants, invoked their right to refuse to work upon the grounds that the train may have been infected with a Norwalk-like virus.

[5] Transport Canada was notified on that same day and an investigation was undertaken shortly thereafter in the presence of the complainants. Following the investigation, no danger was detected and all parties were advised of such on January 7, 2003.

[6] The employees, citing stress, continued their work refusal. On January 17, 2003, the employees appealed the finding of the Health and Safety Officer. On the date that the complaint was filed with the Board, the appeal had not been heard. On January 9, 2003, the four employees who had refused to work on January 7, 2003, were notified that a hearing in connection to the events surrounding their work refusal would be conducted on January 11, 2003. On January 11, 2003, employee statements were taken from Ms. Brisson and Ms. Roy.

entourant leur refus de travailler en vertu du paragraphe 133(1) et de l'article 147 du *Code*. Elles demandent au Conseil d'accueillir leur plainte et d'annuler toutes les mesures disciplinaires qui leur ont été infligées relativement à cette affaire.

[3] Les plaignantes sont employées comme préposées adjointes aux services par VIA. Le 3 janvier 2003, un train de voyageurs a quitté la gare de Winnipeg (Manitoba) à destination de Vancouver (Colombie-Britannique). En cours de route, 28 voyageurs se sont plaints de symptômes associés à un virus de la gastro-entérite. À Vancouver, quatre des voitures de voyageurs ont été détachées du train. Cependant, en raison d'un manque de voitures, deux d'entre elles (les voitures 8118 et 8126) ont dû demeurer attachées au train, qui était sur le point de partir pour Toronto (Ontario). Le 5 janvier 2003, le train a quitté la gare à destination de Toronto. C'est à ce moment-là qu'un des membres de l'équipe a découvert des traces de vomissure et des matières fécales dans le cabinet de toilette situé à l'extrémité A de la voiture 8118, qui n'avait pas été nettoyée comme il se devait. Le cabinet de toilette insalubre a été fermé à clé et le train a poursuivi sa route jusqu'à Jasper, où le cabinet a été nettoyé et ouvert à nouveau au public.

[4] Le 7 janvier 2003, le train de Toronto est arrivé à Winnipeg et quatre employés, dont les plaignantes, ont invoqué leur droit de refuser de travailler au motif que le train pourrait avoir été infecté par un virus de type Norwalk.

[5] Transports Canada a été avisé de la situation le jour même et une enquête a été ouverte peu de temps après, en présence des plaignantes. À la suite de cette enquête, l'agent de santé et de sécurité en est arrivé à la conclusion qu'il n'existait aucun danger et les parties ont été informées en conséquence le 7 janvier 2003.

[6] Les employés, invoquant le stress, ont continué de refuser de travailler. Le 17 janvier 2003, les employés ont interjeté appel de la conclusion de l'agent de santé et de sécurité. À la date à laquelle la plainte a été présentée au Conseil, l'appel n'avait pas encore été entendu. Le 9 janvier 2003, les quatre employés ayant refusé de travailler le 7 janvier 2003 ont été avisés qu'une audience visant à faire la lumière sur les événements entourant leur refus de travailler allait se tenir le 11 janvier 2003. Le jour dit, M^{me} Brisson et M^{me} Roy ont été appelées à exposer leur version des faits.

[7] Following an internal investigation by the respondent, the complainants were advised, on January 20, 2003, that they were being assessed 40 demerits. On January 22, 2003, Ms. Brisson was notified that a supplemental investigation was going to be conducted and that she was to report to VIA's office on January 24, 2003. On January 24, 2003, another employee statement was taken from Ms. Brisson in order to clarify certain information gathered during the January 11, 2003 investigation. A copy of this statement was presented to the Board. On February 3, 2003, Ms. Brisson was assessed an additional 15 demerits. The reason given by the respondent was that these additional demerits were being assessed on Ms. Brisson for false and misleading information provided to VIA during the January 11, 2003 investigation.

[8] On February 25, 2003, the concerned employees' union representative, Ms. Margaret Temple, grieved the discipline that had been assessed on the four employees who had refused to work on January 7, 2003. On March 3, 2003, VIA denied these grievances. On April 14, 2003, the union filed the grievances at step 2 of the grievance procedure. The grievances were denied at step 2 on May 9, 2003. On May 13, 2003, Ms. Temple advised VIA that the union was, on a without prejudice basis, withdrawing Ms. Roy's and Ms. Brisson's grievances.

II - The Parties' Position

(a) The Complainants

[9] The complainants submit that they were disciplined because they exercised their rights under *Part II* of the *Code* and because of the delay that was caused in the exercise of their rights. They also maintain that the level of discipline that was assessed was much higher than the discipline that is normally assessed for an employee who books off immediately before a trip.

[10] The complainants also submit that the respondent violated section 147.1 of the *Code* as they were disciplined prior to their formal appeal of the Health and Safety Officer's decision being heard and the respondent failed to provide them with written reasons for the demerits.

(b) The Respondent

[11] The respondent denies that it violated the *Code*. It maintains that the discipline was not assessed on the

[7] Le 20 janvier 2003, à l'issue d'une enquête interne menée par l'intimée, les plaignantes ont appris qu'on leur imposait 40 points de démérite. Le 22 janvier 2003, M[me] Brisson a été avisée qu'une enquête supplémentaire allait être ouverte et qu'elle devait se présenter aux bureaux de VIA le 24 janvier 2003. Ce jour-là, M[me] Brisson a été appelée à faire une nouvelle déclaration afin de tirer au clair certains renseignements recueillis lors de l'enquête du 11 janvier 2003. Une copie de cette déclaration a été présentée au Conseil. Le 3 février 2003, 15 autres points de démérite ont été imposés à M[me] Brisson. Pour justifier cette nouvelle sanction, l'intimée a indiqué qu'on avait découvert que M[me] Brisson avait fourni des renseignements faux et trompeurs durant l'enquête du 11 janvier 2003.

[8] Le 25 février 2003, la conseillère syndicale des employés concernés, M[me] Margaret Temple, a déposé un grief pour contester la mesure disciplinaire infligée aux quatre employés qui avaient refusé de travailler le 7 janvier 2003. VIA a rejeté les griefs le 3 mars 2003. Le 14 avril 2003, le syndicat a renvoyé les griefs au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs, où ils ont été rejetés le 9 mai 2003. Le 13 mai 2003, M[me] Temple a informé VIA que le syndicat retirait les griefs de M[me] Roy et de M[me] Brisson, sous toutes réserves.

II - Position des parties

a) Les plaignantes

[9] Les plaignantes soutiennent qu'elles ont fait l'objet de mesures disciplinaires pour avoir exercé les droits que leur confère la Partie II du *Code* et avoir ainsi retardé le départ du train. Elles soutiennent aussi que la sanction qui leur a été infligée était beaucoup plus sévère que celle qui est normalement imposée à un employé qui arrête de travailler juste avant un départ.

[10] Les plaignantes soutiennent également que l'intimée a contrevenu à l'article 147.1 du *Code* du fait que la mesure disciplinaire leur a été infligée avant que l'appel officiel de la décision de l'agent de santé et de sécurité soit entendu, et que l'intimée a omis de leur communiquer par écrit les motifs pour lesquelles on leur avait imposé des points de démérite.

b) L'intimée

[11] L'intimée nie avoir contrevenu aux dispositions du *Code*. Elle soutient que les mesures disciplinaires n'ont

complainants for the initial refusal of January 7, but rather for the continued refusal despite the finding of the Health and Safety Officer that a danger did not exist. The respondent further submits that the complainants are relying on section 133 of the *Code* for improper purposes.

[12] The respondent submits that the issue before the Board is narrow and that, in this case, the only issue to be determined is whether it acted contrary to section 147 of the *Code*. The respondent submits that it is not for the Board to determine if the Health and Safety Officer was correct in his finding, nor if the amount of discipline imposed on the complainants was appropriate or reasonable. It maintains that the discipline's appropriateness or reasonableness is an issue that must be pursued, if anywhere, through the appropriate grievance arbitration process.

[13] The respondent also noted that two of the original complainants have withdrawn their complaints with the Board but have not withdrawn their grievances, while the two other complainants have withdrawn their grievances but not their complaints. VIA submits that the complainants and their union are attempting to deal with the same issues pursuant to both the grievance process and under section 133 of the *Code*.

[14] None of the parties have requested the Board to hold a hearing in this matter.

III - Analysis and Decision

[15] The objective of Part II of the *Code* is to prevent accidents and injuries in the workplace. The legislator determined that this objective can best be achieved by not placing an onus on employees to prove at a later date that their fear for their safety and health was well-founded. According to *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941), the key to the Board's approach is the broad interpretation to be given to the words found in section 128(1), "cause to believe."

[16] Consistent with the objective of preventing work-related accidents, the *Code* recognizes the role of employees in assessing whether a situation poses a danger. Accordingly, section 128(1) of the *Code* sets out the employee's right to refuse to perform dangerous

pas été imposées aux plaignantes à cause de leur refus initial de travailler le 7 janvier, mais plutôt à cause de leur refus continu de retourner au travail après que l'agent de santé et de sécurité eut conclu qu'il n'existait aucun danger. L'intimée soutient en outre que les plaignantes invoquent à tort les dispositions de l'article 133 du *Code*.

[12] L'intimée soutient que la question sur laquelle le Conseil doit se prononcer est très précise et que, en l'espèce, il faut seulement déterminer si elle a contrevenu à l'article 147 du *Code*. Elle soutient de plus qu'il n'appartient pas au Conseil de déterminer si la décision de l'agent de santé et de sécurité était fondée ni si la mesure disciplinaire imposée était pertinente ou raisonnable. La question de la pertinence ou de l'équité de la sanction ne peut être tranchée, entre toutes, que dans le cadre de la procédure régulière d'arbitrage des griefs.

[13] L'intimée fait également observer que deux des quatre plaignants ont retiré leurs plaintes devant le Conseil mais non leurs griefs, tandis que les deux autres ont fait le contraire. VIA fait valoir que les plaignantes et leur syndicat cherchent à faire trancher les mêmes questions en vertu de la procédure de règlement des griefs, d'une part, et de l'article 133 du *Code*, d'autre part.

[14] Aucune des parties n'a demandé la tenue d'une audience en l'instance.

III - Analyse et décision

[15] L'objectif de la Partie II du *Code* est de prévenir des accidents et des blessures sur les lieux de travail. Le législateur a jugé que le meilleur moyen de réaliser cet objectif est de ne pas imposer aux employés l'obligation de prouver à une date ultérieure que leurs craintes pour leur santé et leur sécurité étaient justifiées. Selon *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941), l'approche du Conseil repose essentiellement sur le fait qu'il faut donner une interprétation large à l'expression «motifs raisonnables de croire» figurant au paragraphe 128(1).

[16] En conformité avec l'objectif de prévention des accidents de travail, le *Code* reconnaît le rôle que doivent jouer les employés dans l'appréciation d'une situation susceptible de constituer un danger. C'est pourquoi le paragraphe 128(1) du *Code* accorde aux

work. Section 122(1) of the *Code* defines its meaning for the word danger:

> 122.(1) In this Part;
>
> "danger" means any existing or potential hazard or condition or any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected, or the activity altered, whether or not the injury or illness occurs immediately after the exposure to the hazard, condition or activity, and includes any exposure to a hazardous substance that is likely to result in a chronic illness, in disease or in damage to the reproductive system.

[17] The relevant provisions of the *Code* concerning work refusal are as follows:

> 128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that
>
> (a) the use or operation of the machine or thing constitutes a danger to the employee or to another employee;
>
> (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; or
>
> (c) the performance of the activity constitutes a danger to the employee or to another employee.
>
> ...
>
> 129.(7) If a health and safety officer decides that the danger does not exist, the employee is not entitled under section 128 or this section to continue to refuse to use or operate the machine or thing, work in that place or perform that activity, but the employee, or a person designated by the employee for the purpose, may appeal the decision, in writing, to an appeals officer within ten days after receiving notice of the decision.
>
> ...
>
> 147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee
>
> (a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;
>
> (b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee or the employer; or

employés le droit de refuser d'accomplir une tâche jugée dangereuse. Le paragraphe 122(1) du *Code* définit ainsi le terme danger:

> 122.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.
>
> «danger» Situation, tâche ou risque - existant ou éventuel - susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade - même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats -, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

[17] Les dispositions pertinentes du *Code* relatives au refus de travailler sont les suivantes:

> 128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:
>
> a) l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose constitue un danger pour lui-même ou un autre employé;
>
> b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu;
>
> c) l'accomplissement de la tâche constitue un danger pour lui-même ou un autre employé.
>
> ..
>
> 129.(7) Si l'agent conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut se prévaloir de l'article 128 ou du présent article pour maintenir son refus; il peut toutefois - personnellement ou par l'entremise de la personne qu'il désigne à cette fin - appeler par écrit de la décision à un agent d'appel dans un délai de dix jours à compter de la réception de celle-ci.
>
> ...
>
> 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que :
>
> a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;
>
> b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;

(c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

147.1(1) An employer may, after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 128 and 129, take disciplinary action against the employee who the employer can demonstrate has wilfully abused those rights.

[18] The onus rests on the employer to satisfy the Board that its reasons for taking a particular action had nothing to do with the employee exercising his rights under the *Code*:

133.(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

[19] In *Ignatious Philpott*, June 14, 2002 (CIRB LD 669), the Board reviewed its role as a result of the October 2000 amendments to the *Code*'s *Part II*:

Part II of the *Code* was amended October 2000, and now provides that the Board's role is limited to inquiring whether or not the employer has improperly applied discipline to an employee who has exercised his right to refuse to work for health and safety reasons. The Board's inquiry is not to assess whether the refusal to work was appropriate or not, neither is it called upon to sit in appeal of the safety officer's report, as was the case before the *Code* was amended, nor is it its role to apply punitive measures against an offending party.

(page 4)

[20] In *L.R. Wilson*, June 6, 2003 (CIRB LD 866), the Board described the process to be followed when considering a section 147 complaint arising from a section 128 work refusal:

A two-step review is required when the Board considers a section 147 complaint arising from a section 128 refusal to work. As a preliminary step, the Board is required to determine whether in refusing to work the employee acted in accordance with Part II of the *Code*. A work refusal will be deemed to be in accordance with the *Code* when the employee had reasonable cause to believe that a danger existed.

If the Board is satisfied that the refusal to work was in accordance with the *Code*, it proceeds with the second step of the process. At this stage, a reverse onus provision comes into play. Pursuant to section 133(6) of the *Code*, a complaint under section 147 is, in itself, evidence of contravention of the *Code*, and the burden of proof rests upon the employer to show that the discipline was motivated by legitimate considerations not

c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

147.1(1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive

[18] C'est à l'employeur qu'il incombe de convaincre le Conseil que ses raisons de prendre une mesure quelconque n'ont rien à voir avec le fait que l'employé a exercé les droits que le *Code* lui reconnaît:

133.(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[19] Dans *Ignatious Philpott*, 14 juin 2002 (CCRI LD 669), le Conseil se penche sur le rôle qu'il est appelé à jouer depuis que la Partie II du *Code* a été modifiée en octobre 2000:

La Partie II du *Code* a été modifiée en octobre 2000; elle prévoit désormais que le rôle du Conseil dans ce contexte se limite à déterminer si l'employeur a injustement imposé des sanctions disciplinaires à un employé qui s'est prévalu de son droit de refuser de travailler pour des raisons de santé et de sécurité. L'enquête du Conseil n'a donc pas pour objet de déterminer si le refus de travailler était justifié ou pas, et il n'a pas à jouer le rôle d'instance d'appel du rapport de l'agent de sécurité, comme c'était le cas avant que le *Code* ne soit modifié, pas plus qu'il n'est censé prendre des mesures punitives contre la partie coupable.

(page 4)

[20] Dans *L.R. Wilson*, 6 juin 2003 (CCRI LD 866), le Conseil fournit des précisions sur les diverses étapes que comporte l'examen d'une plainte fondée sur l'article 147 résultant d'un refus de travailler en vertu de l'article 128:

Lorsqu'il se penche sur une plainte fondée sur l'article 147 découlant de l'exercice par un employé de son droit de refuser de travailler prévu à l'article 128, le Conseil doit effectuer un examen en deux étapes. Dans un premier temps, il doit déterminer si, en refusant de travailler, l'employé a agi conformément à la Partie II du *Code*. Le refus de travailler sera réputé être conforme au *Code* si l'employé avait des motifs raisonnables de croire qu'un danger existait.

Si le Conseil est convaincu que le refus de travailler a été invoqué conformément aux dispositions du *Code*, il passe à la seconde étape du processus. C'est à cette étape que la disposition relative à l'inversion de la charge de la preuve entre en jeu. Conformément au paragraphe 133(6) du *Code*, la plainte déposée en vertu de l'article 147 constitue en soi une preuve qu'il y a eu manquement au *Code*, et il incombe dès lors

related even, in part, to the employee's exercise of his right to refuse to work. If the employer fails to discharge this burden, a violation of section 147 will be found.

(page 12)

[21] Furthermore, section 127.1 of the *Code* provides for an internal binding settlement process before the remedies set out in the *Code* can be exercised. The Board finds that the internal process described in section 127.1 has been followed by both parties. The facts in this case, which are undisputed, are adequately resumed in the respondent's response, as follows:

(a) On January 7, 2003, the Complainants engaged in a work refusal pursuant to section 128 of the *Code*. They professed to be concerned that VIA Train No. 2 arriving in Winnipeg was "dangerous" because it might infect them with the Norwalk-like virus.

(b) The situation was duly investigated by a Health and Safety Officer pursuant to section 129 of the *Code*. He found that there was no danger. (See Tab A)

(c) The Complainants were advised of the decision of the Health and Safety Officer.

(d) Notwithstanding the Health and Safety Officer's decision, the Complainants deliberately refused to protect their assignments. (See Tab B) ...

(page 2)

[22] In this case, the Board does not need to consider if the complainants had reasonable cause to believe that a danger existed when they refused to work on January 7, 2003. This fact is not disputed by the respondent.

[23] There is no dispute between either parties that the safety inspection required by the respondent, following the complainants' work refusal, was carried out according to the *Code*'s provisions.

[24] The Board is concerned, in this instance, about whether VIA disciplined the complainants, contrary to section 147.1(1) of the *Code*, because they exercised their rights under section 128(1) of the *Code*.

[25] In *Dave Davies* (1987), 72 di 63 (CLRB no. 660), the Board described the terms with which employees

à l'employeur de démontrer que la mesure disciplinaire était motivée par des facteurs légitimes qui ne sont liés d'aucune manière à l'exercice par l'employé de son droit de refuser de travailler. Si l'employeur ne réussit pas à s'acquitter de cette charge, le Conseil conclut qu'il y a eu manquement à l'article 147.

(page 13)

[21] De plus, l'article 127.1 du *Code* prévoit un processus de règlement interne obligatoire avant de pouvoir exercer les recours prévus par le *Code*. Le Conseil en arrive à la conclusion que les parties ont appliqué le processus interne décrit à l'article 127.1. Les faits non contestés de l'affaire sont résumés de manière pertinente dans la réponse de l'intimée reproduite en partie ci-après:

a) Le 7 janvier 2003, les plaignantes ont invoqué leur droit de refuser de travail en vertu de l'article 128 du *Code*. Elles ont prétendu craindre que le train de VIA n° 2 arrivant à Winnipeg pose un «danger» parce qu'elles risquaient d'être infectées par un virus de type Norwalk.

b) Une enquête a été ouverte comme il se devait en vertu de l'article 129 du *Code*. L'agent de santé et de sécurité a conclu à l'absence de danger. (Voir l'onglet A.)

c) Les plaignantes ont été informées de la décision de l'agent de santé et de sécurité.

d) En dépit de la décision de l'agent de santé et de sécurité, les plaignantes ont délibérément refusé d'exécuter la tâche assignée. (Voir l'onglet B.) ...

(page 2; traduction)

[22] Dans l'affaire qui nous occupe, il n'est pas nécessaire que le Conseil détermine si les plaignantes avaient des motifs raisonnables de croire qu'un danger existait quand elles ont refusé de travailler le 7 janvier 2003. Ce fait n'est d'ailleurs pas contesté par l'intimée.

[23] Nul ne conteste que l'inspection de sécurité requise à la suite du refus de travailler des plaignantes a été effectuée par l'intimée en conformité avec les dispositions du *Code*.

[24] Ce que le Conseil doit déterminer, en l'espèce, c'est si VIA a infligé des sanctions disciplinaires aux plaignantes, en contravention du paragraphe 147.1(1) du *Code*, parce qu'elles ont exercé leurs droits en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[25] Dans *Dave Davies* (1987), 72 di 63 (CCRT n° 660), le Conseil décrit les conditions auxquelles les

must conform when the security inspector or officer is summoned and has determined that no danger exists:

> There must be the highest degree of latitude given to the employee to refuse when he genuinely believes there is danger. However, once the safety officer is called in and determines there is no danger, the employee can't still refuse to work. The employee then may give notice in writing within seven days to the safety officer requiring him to refer the decision to the Board.
>
> (page 71)

[26] As previously mentioned, the complainants were advised of the decision of the Health and Safety Officer. Even after the inspector's decision, the employees continued their work refusal.

[27] The Board's role in this case is to be satisfied that VIA's action was not motivated by a desire to take reprisals against the complainants for reporting their health and safety concerns pursuant sections 128 or 129 of the *Code*. As the Board stated in *Jacques Ouimet*, [2002] CIRB no. 171:

> [56] The Board's role is not to determine if the level of discipline was fair, nor even whether the employer had just cause for taking whatever disciplinary action, as an arbitrator would do in a grievance procedure, according to the collective agreement. Its role is to be satisfied that the employer's action is not tainted with retaliation against the complainant for his role as co-chairperson of the committee and other related activities. It is therefore not up to the Board to decide if the disciplinary action taken was justified or excessive (see *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CLRB no. 934)). An employer may take disciplinary action against an employee for a good reason, a debatable reason or for no reason at all, as long as there is no violation of the provisions of the *Code* (see Claude H. Foisy et al., *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures* (Toronto: Butterworths, 1986), at page 247).
>
> (pages 19-20)

[28] Up until the Health and Safety Officer's decision, the complainants were well within their rights to refuse to work pursuant to section 128 of the *Code*, and were protected by the *Code*. If the exercise of their rights under the *Code* was the cause for disciplining them, then VIA would have contravened the *Code*'s section 147. However, this is not the case here. The complainants declined to work after the Health and Safety Officer's decision was issued, so the Board has to conclude that the employees were in fact violating section 129(7) of the *Code* and, consequently, were no

employés doivent se conformer quand l'inspecteur ou l'agent de sécurité a été convoqué et qu'il a jugé qu'il n'y a aucun danger:

> L'employé qui croit fermement qu'un danger existe doit se voir donner toute latitude. Toutefois, une fois que l'agent responsable de la sécurité a été convoqué et qu'il a jugé qu'il n'y a aucun danger, l'employé ne peut pas continuer à refuser de travailler. Il peut alors signifier par écrit à l'agent concerné, dans les sept jours qui suivent, un avis l'enjoignant de renvoyer l'affaire au Conseil.
>
> (page 71)

[26] Comme il a été mentionné, les plaignantes ont été informées de la décision de l'agent de santé et de sécurité, mais elles n'en ont pas moins continué de refuser de travailler.

[27] En l'espèce, le Conseil se doit d'acquérir la conviction que les actions de VIA n'ont pas été motivées par le désir d'exercer des représailles contre les plaignantes parce qu'elles avaient fait part de leurs craintes concernant leur santé et leur sécurité en vertu des articles 128 ou 129 du *Code*. Ainsi que le Conseil le fait observer dans *Jacques Ouimet*, [2002] CCRI n° 171:

> [56] En outre, le rôle du Conseil n'est pas de déterminer si le degré de discipline était juste, ni même si l'employeur avait juste cause pour imposer quelque mesure disciplinaire que ce soit, comme pourrait le faire un arbitre dans une procédure de grief selon la convention collective, mais d'être convaincu que l'action de l'employeur n'est pas entachée de représailles envers le plaignant pour son rôle de coprésident du comité et ses autres activités connexes. Ce n'est donc pas au Conseil de statuer si la mesure disciplinaire imposée était justifiée ou excessive (voir *Patrick R. Ridge* (1992), 88 di 20 (CCRT n° 934)). Un employeur peut imposer des mesures disciplinaires à un employé pour une bonne raison, une raison discutable ou pour aucune raison, tant qu'il n'y a pas de violation des dispositions du *Code* (voir Claude H. Foisy et autres, *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto, Butterworths, 1986, à la page 247).
>
> (pages 19-20)

[28] Tant que l'agent de santé et de sécurité n'avait pas rendu sa décision, les plaignantes étaient tout à fait justifiées d'exercer leur droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 du *Code*, et elles étaient protégées par le *Code*. Si c'est pour avoir exercé leurs droits en vertu du *Code* qu'elles ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire, VIA aurait dès lors contrevenu à l'article 147 du *Code*. Or, ce n'est pas le cas en l'espèce. Les plaignantes ont continué de refuser de travailler après que l'agent de santé et de sécurité a rendu sa décision, ce qui oblige le Conseil à conclure

longer exercising a right under section 128 or 129 of the *Code*.

[29] There are many cases supporting this interpretation of section 129(7) (see *Alan Miller* (1980), 39 di 93; [1980] 2 Can LRBR 344; and 80 CLLC 16,048 (CLRB no. 243); *William Gallivan* (1981), 45 di 180; and [1982] 1 Can LRBR 241 (CLRB no. 332); *Christine Nugent* (1982), 47 di 72; and [1982] 1 Can LRBR 416 (CLRB no. 360); *Michael McKye et al.* (1983), 52 di 118; and 4 CLRBR (NS) 167 (CLRB no. 427); *Dave Davies*, *supra*; *Anthony W. Amor* (1988), 75 di 202 (CLRB no. 717); and *Brian E. Stevens* (1996), 102 di 54 (CLRB no. 1176)). As was stated by the Canada Labour Relations Board, the predecessor to this Board, in *Dave Davies*, *supra*:

> Up until the mine inspector's decision, Mr. Davies was well within his rights to refuse to work on the material if he genuinely believed that there was danger. However, in declining to work on the material after the mine inspector's decision, he not only overstepped the bounds of what was reasonable but was in violation of clause 85(6) of the *Code*. ...
>
> (page 69)

[30] The last issue that the Board has to determine is whether VIA could have taken disciplinary action against the complainants after they refused to return to work following the Health and Safety Officer's decision. One of the complainants' concerns is whether or not the Health and Safety Officer was correct in his no danger finding. The Board believes that this matter is outside the scope of this proceeding. The *Code* specifically provides, in section 129(7), for an appeal of such findings to an appeal officer, and the complainants are pursuing such an appeal.

[31] The complainants allege that the discipline taken by the respondent is contrary to section 147.1(1) of the *Code*.

[32] The Board is of the opinion that VIA has not breached section 147.1 of the *Code*. Evidence reveals that the respondent did not discipline the employees prior to the Health and Safety Officer's determination that no danger existed. The employees breached section 129(7) of the *Code* when they refused to return to work despite the Health and Safety Officer's ruling.

qu'elles se trouvaient ainsi à contrevenir au paragraphe 129(7) du *Code* et, par conséquent, qu'elles n'exerçaient plus un droit qui leur est reconnu par les articles 128 ou 129 du *Code*.

[29] Cette interprétation du paragraphe 129(7) est d'ailleurs étayée par un grand nombre de décisions (voir *Alan Miller* (1980), 39 di 93; [1980] 2 Can LRBR 344; et 80 CLLC 16,048 (CCRT n° 243); *William Gallivan* (1981), 45 di 180; et [1982] 1 Can LRBR 241 (CCRT n° 332); *Christine Nugent* (1982), 47 di 72; et [1982] 1 Can LRBR 416 (CCRT n° 360); *Michael McKye et autres* (1983), 52 di 118; et 4 CLRBR (NS) 167 (CCRT n° 427); *Dave Davies*, précitée; *Anthony W. Amor* (1988), 75 di 202 (CCRT n° 717); et *Brian E. Stevens* (1996), 102 di 54 (CCRT n° 1176)). Ainsi que le Conseil canadien des relations du travail, le prédécesseur de l'actuel Conseil, le fait observer dans *Dave Davies*, précitée:

> Tant que l'inspecteur des mines n'avait pas pris de décision, M. Davies avait parfaitement raison de refuser de travailler le matériel s'il croyait fermement qu'il y avait un danger. Toutefois, en refusant de travailler le matériel après que l'inspecteur des mines eut pris une décision, il a non seulement dépassé les limites de ce qui était raisonnable, mais a également enfreint le paragraphe 85(6) du *Code*...
>
> (page 69)

[30] La dernière question que le Conseil doit trancher est de savoir si VIA aurait pu prendre des mesures disciplinaires à l'encontre des plaignantes parce qu'elles ont refusé de travailler après que l'agent de santé et de sécurité a rendu sa décision. L'une des plaignantes se demande si l'agent de santé et de sécurité a eu raison de conclure à l'absence de danger. Le Conseil est d'avis que cette question dépasse le cadre de la présente instance. Le *Code* indique expressément, au paragraphe 129(7), qu'il est possible d'interjeter appel de la décision à un agent d'appel et c'est ce que les plaignantes ont fait.

[31] Les plaignantes allèguent que les mesures disciplinaires imposées par l'intimée vont à l'encontre des dispositions du paragraphe 147.1(1) du *Code*.

[32] Le Conseil est d'avis que VIA n'a pas contrevenu à l'article 147.1 du *Code*. La preuve révèle que l'intimée n'a pris aucune mesure disciplinaire à l'encontre des employées avant que l'agent de santé et de sécurité conclue à l'absence de danger. Les employées ont contrevenu au paragraphe 129(7) du *Code* lorsqu'elles ont refusé de retourner au travail

VIA disciplined the employees for refusing to conform to the Health and Safety Officer's decision. As stipulated in section 129(7) of the *Code*, the complainants cannot continue to refuse to work under section 128 or 129 of the *Code* if a Health and Safety Officer decides that the danger does not exist (see *Brian E. Stevens*, *supra*; and *Anthony W. Amor*, *supra*). The Board further concludes that VIA did not violate section 147 of the *Code*.

[33] Consequently, section 147.1(1) is not applicable to the present matter, since this is not a case where the employees exercised their rights under section 128 or 129 of the *Code*.

[34] For the above reasons, the complaints are dismissed.

CASES CITED

Amor (Anthony W.) (1988), 75 di 202 (CLRB no. 717)

Davies (Dave) (1987), 72 di 63 (CLRB no. 660)

Gallivan (William) (1981), 45 di 180; and [1982] 1 Can LRBR 241 (CLRB no. 332)

Jolly (Bermiline) (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941)

McKye (Michael) et al. (1983), 52 di 118; and 4 CLRBR (NS) 167 (CLRB no. 427)

Miller (Alan) (1980), 39 di 93; [1980] 2 Can LRBR 344; and 80 CLLC 16,048 (CLRB no. 243)

Nugent (Christine) (1982), 47 di 72; and [1982] 1 Can LRBR 416 (CLRB no. 360)

Ouimet (Jacques), [2002] CIRB no. 171

Philpott (Ignatious), June 14, 2002 (CIRB LD 669)

Stevens (Brian E.) (1996), 102 di 54 (CLRB no. 1176)

Wilson (L.R.), June 6, 2003 (CIRB LD 866)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 16.1

Canada Labour Code, Part II, ss. 122(1); 127.1; 128(1); 129, 129(7); 133, 133(1), 133(6); 147; 147.1, 147.1(1); 156

après la décision de l'agent de santé et sécurité. VIA leur a infligé des mesures disciplinaires parce qu'elles ont refusé de se conformer à cette décision. Comme il est prévu au paragraphe 129(7) du *Code*, les plaignantes ne peuvent pas continuer de refuser de travailler en vertu des articles 128 ou 129 du *Code* lorsque l'agent de santé et de sécurité conclut à l'absence de danger (voir les décisions *Brian E. Stevens*, et *Anthony W. Amor*, précitées). Le Conseil conclut de plus que VIA n'a pas contrevenu à l'article 147 du *Code*.

[33] Par conséquent, l'article 147.1(1) ne s'applique pas en l'espèce étant donné qu'il ne s'agit pas d'une affaire où les employées ont exercé leurs droits en vertu des articles 128 ou 129 du *Code*.

[34] Pour les motifs exposés précédemment, les plaintes sont rejetées.

AFFAIRES CITÉES

Amor (Anthony W.) (1988), 75 di 202 (CCRT n° 717)

Davies (Dave) (1987), 72 di 63 (CCRT n° 660)

Gallivan (William) (1981), 45 di 180; et [1982] 1 Can LRBR 241 (CCRT n° 332)

Jolly (Bermiline) (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941)

McKye (Michael) et autres (1983), 52 di 118; et 4 CLRBR (NS) 167 (CCRT n° 427)

Miller (Alan) (1980), 39 di 93; [1980] 2 Can LRBR 344; et 80 CLLC 16,048 (CCRT n° 243)

Nugent (Christine) (1982), 47 di 72; et [1982] 1 Can LRBR 416 (CCRT n° 360)

Ouimet (Jacques), [2002] CCRI n° 171

Philpott (Ignatious), 14 juin 2002 (CCRI LD 669)

Stevens (Brian E.) (1996), 102 di 54 (CCRT n° 1176)

Wilson (L.R.), 6 juin 2003 (CCRI LD 866)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1

Code canadien du travail, Partie II, art. 122(1); 127.1; 128(1); 129, 129(7); 133, 133(1), 133(6); 147; 147.1, 147.1(1); 156

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Teamsters Local Union 938,
complainant,
and
Mackie Moving Systems Corporation,
respondent.

CITED AS: Mackie Moving Systems Corporation

Board Files: 22996-C
23412-C

Decision no. 274
April 26, 2004

Interim decision - Bargaining unit - Practice and procedure - Employee status - Community of interest - Description of bargaining unit - The Teamsters filed two complaints against Mackie Moving Systems Corporation, however, the following is the Board's interim decision with respect to the description of the bargaining unit - The Board analyzed the relevant jurisprudence in order to determine which, if any, of the brokers or drivers for broker-drivers fell within the bargaining unit - The test applied is to determine whether the brokers in question on balance are integrated into Mackie's operations and dependent on Mackie to the extent they fit within the statutory definition - The Board looked at the community of interest - The Board made a decision as to which brokers, and individuals who drive for broker-drivers are included in the bargaining unit.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Panel Chairperson. A hearing was held in these matters on May 30 and September 17, 2002 (Board file no. 22996-C only), April 24, 2003, and January 12 and 13, 2004 (Board file nos. 22996-C and 23412-C), in Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. Norman L. Jesin and Ms. Farah Baloo, for Teamsters Local Union 938; and
Mr. William J. McNaughton, for Mackie Moving Systems Corporation.

Motifs de décision

Section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters,
plaignante,
et
Mackie Moving Systems Corporation,
intimée.

CITÉ: Mackie Moving Systems Corporation

Dossiers du Conseil: 22996-C
23412-C

Décision n° 274
le 26 avril 2004

Décision partielle - Unité de négociation - Pratique et procédure - Statut d'employé - Communauté d'intérêts - Description de l'unité de négociation - Les Teamsters ont déposé deux plaintes contre Mackie Moving Systems Corporation; cependant, ce qui suit est une décision partielle du Conseil en ce qui concerne la description de l'unité de négociation - Le Conseil a étudié la jurisprudence pertinente afin de déterminer qui des courtiers ou des chauffeurs feraient partie de l'unité de négociation, le cas échéant - Le critère appliqué a pour but de déterminer si, selon toute probabilité, les courtiers en cause sont intégrés dans l'entreprise de Mackie et placés sous sa dépendance économique au point où ils sont englobés dans la définition de la loi - Le Conseil a examiné la communauté d'intérêts - Le Conseil a statué que les courtiers et les chauffeurs employés par les courtiers-chauffeurs font partie de l'unité de négociation.

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., président du banc. Les affaires ont été entendues le 30 mai et le 17 septembre 2002 (dossier du Conseil n° 22996-C seulement), le 24 avril 2003, ainsi que les 12 et 13 janvier 2004 (dossiers du Conseil n[os] 22996-C et 23412-C) à Toronto (Ontario).

Ont comparu

M. Norman L. Jesin et M[me] Farah Baloo, pour la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters; M[e] William J. McNaughton, pour Mackie Moving Systems Corporation.

These reasons for decision were written by Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Panel Chairperson.

I - Background

[1] The within matter concerns one aspect of two complaints filed by Teamsters Local Union 938 (Teamsters, the bargaining agent, the applicant or the union) against Mackie Moving Systems Corporation (Mackie, the employer or the company), filed on May 24, 2002, in Board file no. 22996-C and on December 17 and 18, 2002, in Board file no. 23412-C.

[2] In Board file no. 22996-C, the Teamsters alleged violation by the employer of sections 24(4), 94(1), 94(3) and 96 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The relevant issue for present purposes is that it was alleged, *inter alia*, that Mackie:

> ... has effected a suspension of the work of members of the bargaining unit by commencing to hire new owner/operators and/or new drivers for owners of newly-acquired vehicles to perform work previously done by members of the bargaining unit. This action has resulted in there being a substantial reduction in the amount of work available for bargaining unit members.

[3] In Board file no. 23412-C, the union alleged that Mackie had violated sections 50(b), 94(1), 94(3) and 96 of the *Code*. Again, the allegation of the union relevant for present purposes was that Mackie:

> c. refused to acknowledge the Union's bargaining rights and refused to bargain for members of the bargaining unit by excluding bargaining unit members from coverage of the collective agreement based on purported employment status; and by taking the position that individuals who work exclusively for the Company are nevertheless excluded from the bargaining unit;
>
> d. attempted to erode the bargaining unit by refusing to agree to bargaining unit protection language while taking the position that bargaining unit work is being performed on a regular basis by non-bargaining unit personnel and, at the same time, advancing proposals that would allow directly employed individuals perform an indefinite amount of bargaining unit work for substantial and regular periods of time without being members of the bargaining unit;

Les motifs de la présente décision ont été rédigés par M[e] J. Paul Lordon, c.r., président du banc.

I - Contexte

[1] L'affaire en l'instance porte sur l'un des aspects de deux plaintes présentées par la section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters (les Teamsters, l'agent négociateur, la plaignante ou le syndicat) contre Mackie Moving Systems Corporation (Mackie, l'employeur ou la société) le 24 mai 2002 (dossier du Conseil n° 22996-C), et les 17 et 18 décembre 2002 (dossier du Conseil n° 23412-C).

[2] Dans le dossier du Conseil n° 22996-C, les Teamsters ont allégué que l'employeur a contrevenu aux paragraphes 24(4), 94(1), 94(3) et à l'article 96 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). La question à trancher en l'espèce résulte de l'allégation selon laquelle Mackie:

> ... a privé les membres de l'unité de négociation d'une partie de leur travail en attribuant des tâches que ceux-ci faisaient auparavant à de nouveaux propriétaires-exploitants et(ou) chauffeurs employés par les propriétaires de nouveaux véhicules. Cette mesure a entraîné une diminution substantielle du volume de travail offert aux membres de l'unité de négociation.
>
> (traduction)

[3] Dans le dossier du Conseil n° 23412-C, le syndicat a allégué que Mackie a violé l'alinéa 50b), les paragraphes 94(1), 94(3) et l'article 96 du *Code*. Encore une fois, la question à trancher en l'espèce résulte de l'allégation selon laquelle Mackie:

> c. a refusé de reconnaître les droits de négociation du syndicat et de négocier pour les membres de l'unité de négociation en les excluant du champ d'application de la convention collective en raison prétendument de leur statut, et en adoptant comme point de vue que les particuliers qui travaillent exclusivement pour la société sont quand même exclus de l'unité de négociation;
>
> d. a essayé de porter atteinte à l'unité de négociation en refusant d'approuver des dispositions visant à assurer la protection des membres de l'unité de négociation tout en prétendant que le travail de l'unité est exécuté de façon courante par des travailleurs exclus de l'unité et en soumettant par ailleurs des propositions qui permettraient aux particuliers employés directement d'accomplir une partie indéterminée du travail de l'unité de négociation de façon régulière et pendant de longues périodes sans faire partie de l'unité de négociation;
>
> (traduction)

[4] During pre-hearing processes, the Board decided to consolidate the two above-noted complaints. After being provided with further particulars by the two parties and after hearing the parties, it was apparent that the bargaining agent was alleging that Mackie had altered its pattern of operations by reducing the number of agency drivers utilized by it, by increasing the number of owner-operators or brokers, and the number of broker-drivers, and by correspondingly reducing the number of directly employed drivers and agency drivers falling within the bargaining unit. The bargaining agent also alleged that the Company as well took the position that broker-drivers engaged for brokers not working exclusively for Mackie were not in the bargaining unit, with the result that a majority of the broker-drivers for the first time fell outside the bargaining unit.

[5] To address these allegations, the Board ordered further investigation by a labour relations officer directed to the production of a comprehensive list of Mackie employees falling within the bargaining unit and those alleged to be excluded. The Board requested that:

> ... To allow this to be done, Mackie Moving is directed to provide to the investigating labour relations officer a comprehensive list of all employees at Mackie within the bargaining unit described as
>
> "all employees of Mackie Moving Systems Corporation working in and out of the provinces of Quebec and Ontario, including directly-employed drivers, drivers referred by employment agencies working for Mackie and in respect of whom Mackie exercises fundamental control, owner operators and/or brokers, drivers for owner operators and/or brokers who provide transport services only to Mackie, excluding employees in the Pitney Bowes Contract Division, the Lear Seating Contract drivers referred to Mackie by Adams Services, brokers and their drivers whose operations or situation are found by the Board to be more discreet and who do not fully share a community of interest with employees in the bargaining unit, the Auto Hauling Maritimes employees, the Household Goods "A" (Extra provincial) Division employees, and also excluding dispatchers, office and sales staff, supervisors and those above."
>
> This list should include all direct Mackie employees, all "agency drivers" and all "broker-drivers" who are within the above-noted bargaining unit description. Mackie is also requested to separately list comprehensively those broker-drivers or other employees or brokers whom it views as excluded from the bargaining unit on the basis that their

[4] Durant les procédures préparatoires à l'audience, le Conseil a décidé de réunir les deux plaintes décrites précédemment. Après avoir obtenu des précisions supplémentaires des parties et entendu leurs observations, le Conseil a établi que l'agent négociateur se plaignait que Mackie avait modifié son mode de fonctionnement en réduisant le nombre de chauffeurs d'agence auxquels la société faisait appel, en augmentant le nombre de propriétaires-exploitants ou courtiers ainsi que le nombre de courtiers-chauffeurs et en réduisant par le fait même le nombre d'employés en titre et de chauffeurs d'agence compris dans l'unité de négociation. L'agent négociateur se plaignait aussi que la société prétendait que les courtiers-chauffeurs employés par des courtiers ne travaillant pas exclusivement pour Mackie ne faisaient pas partie de l'unité de négociation, de sorte que, pour la première fois, la majorité des courtiers-chauffeurs étaient exclus de l'unité de négociation.

[5] Afin de faire la lumière sur ces allégations, le Conseil a confié à un agent des relations du travail le mandat de recueillir des faits supplémentaires afin de dresser une liste exhaustive des employés de Mackie faisant partie de l'unité de négociation, d'une part, et des travailleurs qui en sont prétendument exclus, d'autre part. Le Conseil a adressé la demande suivante:

> .. À cette fin, il est demandé à Mackie Moving de fournir à l'agent des relations du travail chargé de la recherche des faits une liste exhaustive de tous les employés de Mackie faisant partie de l'unité de négociation définie comme suit:
>
> «tous les employés de Mackie Moving Systems Corporation, qui travaillent à partir des provinces de Québec et d'Ontario, incluant ses chauffeurs, les chauffeurs au service de Mackie qui sont embauchés par le biais d'agences de placement et desquels Mackie exerce le contrôle essentiel, les propriétaires-exploitants et courtiers, les chauffeurs des propriétaires-exploitants et des courtiers qui assurent des services de transport seulement auprès de Mackie, à l'exclusion des employés préposés à la division du contrat de Pitney Bowes, des chauffeurs affectés au contrat de Lear Seating, embauchés par Mackie par le biais de Adams Services, des courtiers et leurs chauffeurs qui sont dans un contexte ou dont les activités sont jugées, par le Conseil, plus discrets et qui ne partagent pas complètement la même communauté d'intérêts que les employés de l'unité de négociation, des employés de Auto Hauling Maritimes, des employés affectés à la Division Household Goods «A» (transport extra-provincial), et aussi à l'exclusion des répartiteurs, des employés de bureau et des ventes, des superviseurs, et de ceux de rang supérieur»
>
> Cette liste devrait inclure tous les employés en titre de Mackie, tous les «chauffeurs d'agence» et tous les «courtiers-chauffeurs» qui sont englobés dans l'unité de négociation décrite au paragraphe précédent. Il est également demandé à Mackie de dresser une liste exhaustive distincte des courtiers-chauffeurs ou des autres employés ou courtiers qu'il considère

operations or situation are discreet and do not share a community of interest with employees in the bargaining unit or on any other basis.

The investigating officer is directed to conduct such reasonable verification interviews and further investigation and research he deems necessary to confirm the basis upon which the identified individuals are contended by the parties to included in or excluded from the above bargaining unit. Following this, the officer shall prepare and forward to the parties, on or before June 7, 2003, an investigating officer's report in respect of his investigations.

[*sic*]

[6] There was a considerable delay because the assigned investigating labour relations officer became unavailable and a substitute had to be provided. Ultimately, on November 4, 2003, the investigating officer's report was forwarded to the affected parties. At that date, the parties were advised that they were given until November 13, 2003, to challenge any inaccuracies in the report which would be forwarded to the Board's attention on November 14, 2003. No challenge was forthcoming and on November 14, 2003, the report was forwarded to the Board's attention. After a request for an oral hearing by counsel for the Teamsters, the matter was then set for hearing in January 2004.

[7] At the commencement of proceedings on January 12, 2004, it was agreed that the parties should first of all, at the initial stage of the consideration of the complained violations, address the issues relating to the description of the bargaining unit, before the Board proceed to consider the other aspects of the two complaints. The Board then proceeded to consider the submissions of the parties in respect of the description of the bargaining unit based upon the investigating labour relations officer's report and related materials provided by the parties.

[8] This decision therefore resolves those issues related to the more precise description of the bargaining unit in respect of which submissions were made by the parties on January 12 and 13, 2004.

II - Facts

[9] It is useful, first of all, to set out the relevant portions of the investigating labour relations officer's November 2003 report. The schedules referred to are not included for present purposes.

comme exclus de l'unité de négociation en raison de leurs activités ou de leur situation distinctes et de l'absence de communauté d'intérêts avec les employés de l'unité de négociation, ou pour tout autre motif.

Il est demandé à l'agent enquêteur de mener les entrevues et de recueillir les faits supplémentaires qu'il juge nécessaires pour confirmer les motifs invoqués par les parties pour inclure ou non les particuliers concernés dans l'unité de négociation L'agent doit ensuite rédiger un rapport exposant les résultats de son enquête et en adresser une copie aux parties, au plus tard le 7 juin 2003.

(traduction)

[6] La recherche des faits a pris beaucoup plus de temps que prévu parce que l'agent des relations du travail chargé du dossier a été contraint de se faire remplacer en cours de route. Finalement, le rapport de l'agent enquêteur a été communiqué aux parties le 4 novembre 2003. Celles-ci ont été avisées ce jour-là qu'elles avaient jusqu'au 13 novembre 2003 pour contester les faits avant que le rapport soit communiqué au Conseil le 14 novembre 2003. Les parties n'ayant soulevé aucune objection, le rapport a été envoyé au Conseil à la date prévue. À la suite d'une demande adressée par le procureur des Teamsters, le Conseil a prévu la tenue d'une audience en janvier 2004.

[7] D'entrée de jeu à l'audience le 12 janvier 2004, il a été convenu que les parties débattraient en premier lieu, au stade initial de l'examen des violations alléguées, des questions relatives à la description de l'unité de négociation, avant que le Conseil se penche sur les autres aspects des deux plaintes. Le Conseil a dès lors entrepris d'entendre les observations des parties sur la question de la description de l'unité de négociation en s'appuyant sur le rapport de l'agent des relations de travail et les documents connexes fournis par les parties.

[8] La présente décision vise donc à trancher les questions relatives à la description précise de l'unité de négociation, au sujet desquelles les parties ont présenté leurs observations les 12 et 13 janvier 2004.

II - Exposé des faits

[9] Il convient d'abord de reproduire les passages pertinents du rapport de novembre 2003 de l'agent des relations du travail qui a mené l'enquête. Les annexes auxquelles il est fait allusion ne sont pas incluses en l'espèce.

Employer Lists of Individuals Included in and Excluded from the Bargaining Unit

By letter dated May 29, 2003, the Employer provided the Board with lists of persons who it deemed were within the bargaining unit as well as "those broker-drivers or other employees or brokers whom it views as excluded from the bargaining unit on the basis that their operations or situation are discreet and do not share a community of interest with employees in the bargaining unit or on any other basis".

The Employer estimated a total of 186 persons were included in the bargaining unit. The names of these persons appear in **Schedule "A"** (Freight Agency Drivers (3)), **Schedule "C"** (Freight Brokers - Included (71)), **Schedule "F"** (Included Broker Drivers (43)), **Schedule "I"** (Moving Brokers Included (21) *), and **Schedule "K"** (Company Employees (48)).

** Note that the Employer miscalculated this number and the correct number is 18, reducing its estimate of the number of persons in the unit to 183.*

The Employer estimated a total of 108 persons were excluded from the bargaining unit. The names of these persons appear in **Schedule "D"** (Freight Brokers - Excluded (46)), **Schedule "G"** (Excluded Broker Drivers (32)), and **Schedule "J"** (Moving Brokers - Excluded (30))

The Employer's letter dated May 29, 2003, including schedules, is attached as **Exhibit "2."**

The lists of brokers that were enclosed with the Employer's letter, being **Schedules "B", "C", "D", "H", and "J"** contained duplicate names of brokers:

Schedule "B" *All Freight Brokers - Mackie Moving Systems as of April 30, 2003.* Once duplicate names are removed, there are 81* brokers on this schedule as of April 30, 2003.

Schedule "C" *Freight Brokers - Included as at April 30, 2003.* Once duplicate names are removed, there are 57* included brokers on this schedule.

Schedule "D" *Freight Brokers - Excluded as of April 30, 2003.* Once duplicate names are removed, there are 27* included brokers on this schedule.

** Note that there are 81 brokers in the "All Freight Brokers" schedule and an aggregate of 84 brokers on the combined "Freight Brokers - Included" and "Freight Brokers - Excluded" schedules. The discrepancy is because:*

(a) There are four brokers on the "All Freight Brokers" schedule who do not appear on either of the "Freight Brokers - Included" or "Freight Brokers - Excluded" schedules. They are nos. 41 (Craig Roberts), 65 (Rawinder

Listes des particuliers inclus ou non dans l'unité de négociation selon l'employeur

Au moyen d'une lettre datée du 29 mai 2003, l'employeur a fourni au Conseil des listes des personnes qui, selon lui, faisaient partie de l'unité de négociation, de même que des «courtiers-chauffeurs ou des autres employés ou courtiers qu'il considère comme exclus de l'unité de négociation en raison de leurs activités ou de leur situation distinctes et de l'absence de communauté d'intérêts avec les employés de l'unité de négociation, ou pour tout autre motif».

L'employeur estimait que 186 personnes en tout faisaient partie de l'unité de négociation. Leurs noms sont indiqués à l'**annexe «A»** (Chauffeurs d'agence préposés au transport de marchandises (3)), l'**annexe «C»** (Courtiers inclus préposés au transport de marchandises (71)), l'**annexe «F»** (Courtiers-chauffeurs inclus (43)), l'**annexe «I»** (Courtiers de Moving inclus (21)*) et l'**annexe «K»** (Employés de la société (48)).

** Prière de prendre note que le nombre indiqué par l'employeur est erroné et qu'il faudrait plutôt lire 18, ce qui ramène à 183 l'estimation du nombre de personnes faisant partie de l'unité.*

L'employeur estimait que 108 personnes en tout étaient exclues de l'unité de négociation. Leurs noms sont indiqués à l'**annexe «D»** (Courtiers inclus préposés au transport de marchandises (46)), l'**annexe «G»** (Courtiers-chauffeurs exclus (32)) et l'**annexe «J»** (Courtiers de Moving exclus (30)).

La lettre de l'employeur datée du 29 mai 2003 et les annexes sont ci-jointes et constituent la **pièce «2»**

Dans les listes des courtiers jointes à la lettre de l'employeur, soit les **annexes «B»**, **«C»**, **«D»**, **«H»** et **«J»**, les noms de certains courtiers reviennent plus d'une fois:

Annexe «B» *Tous les courtiers préposés au transport de marchandises pour le compte de Mackie Moving Systems du 30 avril 2003.* Une fois les noms en double supprimés, il reste 81* courtiers-chauffeurs au 30 avril 2003

Annexe «C» *Courtiers inclus préposés au transport de marchandises, au 30 avril 2003.* Une fois les noms en double supprimés, il reste 57* courtiers inclus.

Annexe «D» *Courtiers inclus préposés au transport de marchandises, au 30 avril 2003.* Une fois les noms en double supprimés, il reste 27* courtiers inclus.

**Prière de prendre note qu'il y a 81 courtiers dans la liste englobant tous les courtiers préposés au transport de marchandises et un total de 84 courtiers dans les listes combinées englobant les courtiers inclus préposés au transport de marchandises et les courtiers exclus préposés au transport de marchandises. La différence s'explique de la façon suivante:*

a) Il y a quatre courtiers dans la liste de «tous les courtiers préposés au transport de marchandises» dont les noms n'apparaissent ni dans la liste des «courtiers inclus préposés au transport de marchandises» ni dans celle des «courtiers

Sony Sekon), 103 (Vasyl Yarmouych), and 105 (Sukpal Purewal);

(b) There are three brokers on the "Freight Brokers - Included" schedule who do not appear on the "All Freight Brokers" schedule. They are nos. 27 (Kevin Hodgins), 63 (Ranbir Toor), and 64 (Kuldip Kaila); and

(c) There are four brokers on the "Freight Brokers - Excluded" schedule who do not appear on the "All Freight Brokers" schedule. They are nos. 2 (Charles Haugh), 22 (Jas Bhullar), 27 (Yadwinder Dhaliwal) and 44 (Jarrett Walker).

Schedule "H" *Moving Brokers - Consolidated List (Divided) as of April 30, 2003.* Once duplicate names are removed, there are a total of 41 brokers on this list.

Schedule "J" *Moving Brokers - Excluded Commission as at April 30, 2003*;
Moving Brokers - Excluded A-Fleet as at April 30, 2003;
Moving Brokers - Excluded as at April 30, 2003.

Once duplicate names are removed, there are a total of 23 brokers on this list.

Attached as **Exhibit "3"** are Employer's schedules with the duplicate names of brokers struck out.

The actual numbers of persons included in and excluded from the bargaining unit as of April 30, 2003, is as follows:

Included:	
Schedule "A"	3
Schedule "C"	57
Schedule "F"	43
Schedule "I"	18
Schedule "K"	48
Total	**169**

Excluded:	
Schedule "D"	27
Schedule "G"	32
Schedule "J"	23
Total	**82**

Investigation of Individual's Excluded from the Bargaining Unit

According to the Employer's letter, the Employer determined whether the brokers were included in or excluded from the bargaining unit based on "the brokers' response to the question as to whether or not they depended upon Mackie for their income". The status of individual broker-drivers was determined based on "the status of the broker for whom they were driving. If a broker is included, a driver driving for him is also included. Similarly, any drivers driving for a broker who is excluded from the bargaining unit are also excluded from the bargaining unit".

exclus préposés au transport de marchandises». Il s'agit des chauffeurs n^os^ 41 (Craig Roberts), 65 (Rawinder Sony Sekon), 103 (Vasyl Yarmouych) et 105 (Sukpal Purewal);

b) Il y a trois courtiers dans la liste des «courtiers inclus préposés au transport de marchandises» dont les noms n'apparaissent pas dans la liste de «tous les courtiers préposés au transport de marchandises». Il s'agit des courtiers n^os^ 27 (Kevin Hodgins), 63 (Ranbir Toor), et 64 (Kuldip Kaila);

c) Il y a quatre courtiers dans la liste des «courtiers exclus préposés au transport de marchandises» dont les noms n'apparaissent pas dans la liste de «tous les courtiers préposés au transport de marchandises». Il s'agit des courtiers n^os^ 2 (Charles Haugh), 22 (Jas Bhullar), 27 (Yadwinder Dhaliwal) et 44 (Jarrett Walker).

Annexe «H» *Courtiers de Moving - liste regroupée (divisée), au 30 avril 2003.* Une fois les noms en double supprimés, il reste 41 courtiers en tout.

Annexe «J» *Courtiers de Moving à la commission, exclus au 30 avril 2003*;
Courtiers de Moving, flotte A, exclus au 30 avril 2003;
Courtiers de Moving exclus au 30 avril 2003.

Une fois les noms en double supprimés, il reste 23 courtiers en tout dans cette liste.

La **pièce «3»** ci-jointe est constituée des listes fournies par l'employeur après suppression des noms en double.

Le nombre réel d'employés inclus ou non dans l'unité de négociation au 30 avril 2003 s'établit comme suit:

Inclus:	
Annexe «A»	3
Annexe «C»	57
Annexe «F»	43
Annexe «I»	18
Annexe «K»	48
Total	**169**

Exclus:	
Annexe «D»	27
Annexe «G»	32
Annexe «J»	23
Total	**82**

Recherche des faits sur les particuliers exclus de l'unité de négociation

L'employeur indique dans sa lettre qu'il s'est fondé sur la «réponse des courtiers à la question de savoir s'ils tiraient leur revenu du travail effectué pour Mackie» pour déterminer s'ils faisaient partie ou non de l'unité de négociation. Le statut de chacun des courtiers-chauffeurs a été déterminé en fonction du «statut des courtiers qui les emploient. Si le courtier est inclus, le chauffeur l'est aussi. De même, les chauffeurs employés par un courtier qui est exclu de l'unité de négociation sont aussi considérés comme exclus».

By further letter dated June 19, 2003, the Employer provided the Board with the contact information for the Freight Brokers - Excluded (**Schedule "D"**), Broker Drivers (**Schedule "G"**), and Moving Brokers - Excluded (**Schedule "J"**) so that the Board could carry out an investigation of the status of the persons whom the Employer had indicated were excluded.

Investigation of the Excluded Brokers

Introduction

On September 18, 2003, the Employer forwarded the Board a list of *Current Active Excluded (Freight) Brokers* (as at September 18, 2003), including deleted (freight) brokers since the list was last provided to the Board (an updated **Schedule "D"** to the Employer's May 29, 2003 letter) and a list of *Current Active Excluded Moving Brokers* (as at September 18, 2003) (an updated **Schedule "G"** to the Employer's May 29, 2003 letter) along with contact information for the individuals on the lists. A copy of these two lists, with confidential information removed and duplicate names struck out, is attached as **Exhibit "4"**.

The Board was subsequently provided with new updated lists (and contact information) for *Freight Brokers - Excluded as of October 6, 2003* (a new updated **Schedule "D"** to the Employer's May 29, 2003 letter) and *Moving Brokers - Excluded as of October 6, 2003* (a new updated **Schedule "J"** to the Employer's May 29, 2003 letter). A copy of these two lists, with confidential information removed and duplicate names struck out, is attached as **Exhibit "5"**.

Notification of the Board's impending investigation in the form of a memorandum to each broker from Dean Mackie was distributed on or about September 30, 2003. A copy of the memorandum is attached as **Exhibit "6"**.

On Thursday, October 2, 2003, the Board commenced its investigation of the status of the excluded brokers.

Information

Out of the 24 brokers who the Employer had excluded, the investigating officer was successful in contacting 23 of them, and obtained the following information:

Freight Brokers

Murray Hammond employs 7 drivers who drive for Mackie and Sunoco. He has one driver who drives full-time for Mackie, and three who drive part-time for Mackie. Of the three who drive part-time for Mackie, one is not a full-time driver, but fills in when required which equates to approximately one run per month. The two others, one of which is Murray Hammond, both drive full-time, but primarily for Sunoco. They will complete a run or two a month to fill in for the full-time Mackie driver or will complete a Mackie run if there is a demand and they have time available.

Dans une autre lettre datée du 19 juin 2003, l'employeur fournit les coordonnées des courtiers exclus préposés au transport de marchandises (**annexe «D»**), des courtiers-chauffeurs (**annexe «G»**) et des courtiers de Moving exclus (**annexe «J»**) afin que le Conseil puisse obtenir des renseignements supplémentaires sur le statut des personnes que l'employeur considère comme exclus.

Recherche des faits sur les courtiers exclus

Introduction

Le 18 septembre 2003, l'employeur a fait parvenir au Conseil une liste des *courtiers exclus (préposés au transport de marchandises) actuellement actifs* (au 18 septembre 2003) en indiquant les noms qui avaient été supprimés depuis que la dernière liste avait été fournie au Conseil (mise à jour de l'**annexe «D»** jointe à la lettre de l'employeur datée du 29 mai 2003), une liste des *courtiers de Moving exclus actuellement actifs* (au 18 septembre 2003) (mise à jour de l'**annexe «G»** jointe à la lettre de l'employeur datée du 29 mai 2003), ainsi que leurs coordonnées. Les deux listes épurées (après suppression des renseignements confidentiels et des noms en double) constituent la **pièce «4»** ci-jointe.

Le Conseil a ensuite reçu de nouvelles listes à jour (ainsi que les coordonnées) des *courtiers exclus préposés au transport de marchandises au 6 octobre 2003* (nouvelle mise à jour de l'**annexe «D»** jointe à la lettre de l'employeur datée du 29 mai 2003) et des *courtiers de Moving exclus au 6 octobre 2003* (nouvelle mise à jour de l'**annexe «J»** jointe à la lettre de l'employeur datée du 29 mai 2003). Les deux listes épurées (après suppression des renseignements confidentiels et des noms en double) constituent la **pièce «5»** ci-jointe.

Chaque courtier a été avisé de la tenue imminente de l'enquête du Conseil au moyen d'une note de service distribuée par Dean Mackie le 30 septembre 2003 ou vers cette date. La note de service constitue la **pièce «6»** ci-jointe.

L'enquête du Conseil visant à faire la lumière sur le statut des courtiers exclus a commencé le jeudi 2 octobre 2003.

Information

L'agent enquêteur a réussi à communiquer avec 23 des 24 courtiers considérés comme exclus par l'employeur et à obtenir les renseignements suivants:

Courtiers préposés au transport de marchandises

Murray Hammond emploie sept chauffeurs qui travaillent pour Mackie et Sunoco. Il y a en un qui conduit à temps plein pour Mackie et trois à temps partiel. Parmi ces trois chauffeurs, il y en a un qui ne travaille pas à temps plein mais fait des remplacements au besoin, ce qui représente environ un trajet par mois. Les deux autres, dont Murray Hammond, conduisent tous les deux à temps plein, mais principalement pour Sunoco Ils effectuent un trajet ou deux par mois en remplacement du chauffeur à temps plein de Mackie ou acceptent un trajet de Mackie lorsqu'il y a un besoin et que leur emploi du temps le leur permet.

Bill Wellman currently owns three tractors and employs 4 to 5 drivers at any given time. His drivers and himself drive for Mackie full-time.

Peter Dhunna employs 16 drivers, 8 are full-time with Mackie and 8 are full-time elsewhere. Mr. Dhunna does not drive except to replace one of his drivers.

Jagmeet Swagh owns a dozen tractors. He has 5 tractors and 6 drivers that are full-time with Mackie. The other 7 trucks are full-time elsewhere. He does not drive himself except to replace a driver.

Manbinder Grewal operates a business with Sukpal Brar. Together they have 7 tractors. Four are driven by 6 full-time drivers who work solely with Mackie, and the remaining three are driven by three full-time drivers elsewhere. Manbinder Grewal drives one of the three trucks that does not haul with Mackie. Sukpal Brar drives only when a replacement driver is necessary. Mr. Brar, who I spoke to, estimates that 50% of their business is with Mackie.

Davinder Bhandhol owns three tractors that are driven by himself and two other drivers. All three drive full-time with Mackie. Mr. Bhandhol advises that 10% of the time he is hauling for Mackie but from time to time he arranges his own back-hauls which he estimates account for 90% of the business on the truck that he drives. His two drivers haul for Mackie 100% of the time.

Puran Dhaliwal has three tractors. One of them is with Mackie fulltime. He normally employs two full-time drivers and drives full-time himself, with one driver driving full time for Mackie and himself and his other driver driving full time elsewhere. At the moment he is short one driver, being the driver for the Mackie truck.

Sukpal Brar (see Manbinder Grewal above)

Brian Freeman only owns one tractor. He doesn't drive it. It is driven by his one full-time driver and hauls exclusively for Mackie. He also has a pool of part-time drivers that he can call upon to replace his full-time driver when necessary.

Eric Smith owns three tractors. Two of them are at Mackie and haul only for Mackie. He normally employs one full-time driver for each truck and has two part-time people (a full-time police officer and a full-time bus driver) that drive for him from time to time as well, however, his two full-time drivers have quit and he is looking for two new full-time drivers. Right now his Mackie trucks are only working when the part-time drivers are available to work. He drives the third truck elsewhere on a full-time basis.

Eric Boruch has three tractors which are driven by two full-time drivers and himself. He also drives full-time. Only one of his trucks hauls for Mackie, which it does exclusively. It is driven by one of his full-time drivers.

Bill Wellman possède actuellement trois tracteurs et emploie en tout temps de quatre à six chauffeurs, qui, tout comme lui, travaillent à temps plein pour Mackie.

Peter Dhunna emploie 16 chauffeurs; huit travaillent à temps plein pour Mackie et les huit autres travaillent à temps plein pour d'autres. M. Dhunna ne conduit pas lui-même, sauf pour remplacer l'un de ses chauffeurs.

Jagmeet Swagh possède une douzaine de tracteurs. Six chauffeurs et cinq tracteurs sont utilisés à temps plein par Mackie. Les sept autres camions sont utilisés à temps plein par d'autres. M. Swagh ne conduit pas lui-même, sauf pour remplacer l'un de ses chauffeurs.

Manbinder Grewal exploite une entreprise avec Sukpal Brar. Ils possèdent ensemble sept tracteurs. Quatre sont utilisés par six chauffeurs à temps plein qui travaillent uniquement pour Mackie, et les trois autres par trois chauffeurs qui travaillent à temps plein pour d'autres. Manbinder Grewal conduit l'un de ces trois camions. Sukpal Brar conduit seulement quand il manque un chauffeur. M. Brar, avec qui je me suis entretenu, estime que le travail effectué pour Mackie représente la moitié de leur chiffre d'affaire.

Davinder Bhandhol possède trois tracteurs, qu'il conduit avec deux autres chauffeurs. Ils travaillent tous les trois à temps plein pour Mackie. M. Bhandhol m'a informé qu'il conduisait pour Mackie 10% (*sic*) du temps, mais qu'il lui arrivait de trouver des chargements pour le retour et que cela représentait, selon lui, 90% (*sic*) de son travail. Les deux autres chauffeurs transportent uniquement des chargements pour Mackie.

Puran Dhaliwal possède trois tracteurs, dont l'un est utilisé par Mackie à temps plein. Il emploie généralement deux chauffeurs à temps plein. L'un conduit à temps plein pour Mackie et l'autre travaille, tout comme lui, à temps plein pour d'autres. Il lui manque actuellement un chauffeur, soit celui qui conduit le camion utilisé par Mackie.

Sukpal Brar (voir Manbinder Grewal ci-dessus).

Brian Freeman possède seulement un tracteur, qu'il ne conduit pas personnellement. C'est un chauffeur à temps plein qui conduit le tracteur exclusivement pour Mackie. Il dispose aussi d'un bassin de chauffeurs auxquels il peut faire appel au besoin pour remplacer son chauffeur à temps plein.

Eric Smith possède trois tracteurs. Deux sont utilisés exclusivement par Mackie. Il emploie généralement un chauffeur à temps plein pour chaque camion et fait appel à deux autres chauffeurs à temps partiel (un policier à temps plein et un conducteur d'autobus à temps plein) de temps à autre. Cependant, les deux chauffeurs à temps plein ont démissionné et il est actuellement à la recherche de remplaçants. À l'heure actuelle, les camions réservés à Mackie sont utilisés uniquement quand les chauffeurs à temps partiel sont disponibles. Il conduit le troisième camion pour d'autres à temps plein.

Eric Boruch possède trois tracteurs, qu'il conduit à temps plein avec deux autres chauffeurs. L'un des camions est utilisé exclusivement par Mackie et il est conduit par l'un des chauffeurs à temps plein.

Paul Laflamme James Laflamme advises that his father Paul Laflamme is a silent partner in his business. The business owns only one tractor which James Laflamme drives full-time. James Laflamme describes himself as a dependent contractor with Mackie who loads are arranged by Mackie. He gets dispatched by Mackie, has a Mackie satellite system installed in his tractor. While he could hire a driver to fill in for him, that driver would have to be approved by Mackie.

Ranjit Kailla owns three tractors. Two of the three are driven full-time by himself and his brother elsewhere. He employs two full-time drivers to drive the third tractor which hauls exclusively for Mackie. At one time he drove the Mackie tractor, and he may again. He fills in for his Mackie drivers if one of them has an appointment or if the load is on a weekend.

Suresh Sharma could not be reached.

J/G Sidhu: Jaskaur and Gursewak Sidhu own four tractors and have five drivers. Two of these tractors haul for Mackie exclusively. One of the two trucks with Mackie is driven by a full-time employee. The other is driven by Gursewak Sidhu. Their three other full-time drivers do not haul for Mackie; one driver drives one truck and the other truck is driven by the other two drivers together, each working full-time. Jaskaur Sidhu drives only to fill in. They estimate that 50% of their business comes from Mackie.

Moving Brokers

Terry Smith owns his own tractor and hauls a Mackie-owned trailer for the HPP division. He hauls for Mackie exclusively. The Mackie name is written on the side of his tractor. He drives full-time, but may hire a driver to drive for him once or twice a year. He is dispatched by Mackie using an open board system. He puts his name into line-up as soon as he gets in and he moves up the line until he is assigned a load. He pays his licence fees through payroll deduction. The tractor ownership is in both his and Mackie's name for insurance purposes.

Marco Fortin owns four tractors and employs full-time drivers to drive them. Each tractor has Mackie written on the side of it and is used to haul exclusively for Mackie, but as much as 5-10% of his business is other customers' good where he arranges back-haul. He does not drive except to replace a driver a necessary.

Jim Pollard owns only one tractor and does not employ drivers. He works full time hauling cars for Mackie but sometimes does work on the side. When he is contacted to do a private haul he puts the work through Mackie for insurance reasons. Mackie is written on the side of his trailer, and he is under Mackie's license and insurance. Mackie dispatches him.

Paul Laflamme James Laflamme m'a informé que son père, Paul Laflamme, était un associé passif dans son entreprise Celle-ci possède un tracteur seulement et c'est lui qui le conduit à temps plein. Il se décrit comme un entrepreneur dépendant de Mackie, qui lui fournit du travail. Les trajets lui sont attribués par le répartiteur de Mackie et il a un système de transmission par satellite appartenant à Mackie dans son camion. Il pourrait certes embaucher un chauffeur pour conduire à sa place, mais Mackie devrait d'abord donner son approbation.

Ranjit Kailla possède trois tracteurs. Son frère et lui-même en conduisent deux à temps plein pour d'autres. Deux chauffeurs à temps plein conduisent le troisième tracteur, qui sert exclusivement au transport de chargements pour Mackie. Il a déjà conduit le tracteur utilisé par Mackie et pourrait le conduire de nouveau. Il remplace les chauffeurs travaillant pour Mackie quand l'un d'eux a un rendez-vous, ou la fin de semaine.

Il a été impossible de joindre **Suresh Sharma**.

J/G Sidhu: Jaskaur et Gursewak Sidhu possèdent quatre tracteurs et emploient cinq chauffeurs. Deux des tracteurs sont utilisés exclusivement par Mackie. L'un d'eux est conduit par un chauffeur à temps plein, l'autre par Gursewak Sidhu. Les trois autres chauffeurs à temps plein ne travaillent pas pour Mackie; l'un conduit un camion et les deux autres en conduisent un autre en tandem, chacun travaillant à temps plein. Jaskaur Sidhu fait uniquement du remplacement. Ils estiment que le travail effectué pour Mackie représente la moitié de leur chiffre d'affaire.

Courtiers de Moving

Terry Smith possède son propre tracteur et tire une remorque appartenant à Mackie pour la division «HPP». Il travaille exclusivement pour Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur. Il conduit à temps plein, mais il peut embaucher quelqu'un, une ou deux fois par année, pour le remplacer. Les trajets lui sont attribués par Mackie à partir du tableau d'affichage des trajets. Il inscrit son nom à la fin de la liste dès son arrivée et progresse dans cette liste jusqu'à ce qu'on lui attribue un trajet. Il paie ses droits de permis par prélèvement sur son salaire. Il est copropriétaire du camion avec Mackie pour les fins de l'assurance.

Marco Fortin possède quatre tracteurs et emploie un certain nombre de chauffeurs à temps plein. La raison sociale de Mackie est affichée sur chaque tracteur, qui est utilisé exclusivement par Mackie. Cependant, le transport de chargements pour d'autres clients au retour représente de 5 à 10% de son chiffre d'affaire. Il ne conduit pas lui-même, sauf pour remplacer un chauffeur au besoin.

Jim Pollard possède un tracteur seulement et il n'emploie pas de chauffeurs. Il transporte des voitures à temps plein pour Mackie, mais il lui arrive d'accepter du travail à titre particulier. Dans ces cas-là, il fait transiter le travail par Mackie pour les fins de l'assurance. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté de sa remorque. Il détient un permis établi au nom de Mackie et est couvert par son assurance. C'est aussi Mackie qui lui attribue les trajets.

Bill Wellman (see summary under Freight Brokers, above).

Brant McNamee owns his own tractor and trailer, the latter he purchased from Mackie. Mackie and McNamee Transport are both written on the side of his tractor. He hauls cars for Mackie but when he does not have a full load he arranges to haul cars for other persons/companies as well. He only hauls for others as part of a Mackie load. He advises Mackie when he does this for insurance purposes. The truck is licensed and registered to Mackie for insurance reasons but the fees, including insurance, are paid by McNamee Transport.

Dave Ardies drives full-time exclusively for Mackie. He is an owner-operator, and owns both his tractor and trailer. The Mackie name is on the side of the tractor. The rig is licensed to Mackie, and both his name and Mackie's name are on the ownership. Mackie pays his license fees but he reimburses Mackie. He lives in Quebec where he owns a service station and is dispatched by Mackie from there. He doesn't participate in Mackie training.

Mark Ulrich is another owner-operator. He owns the tractor - Mackie owns the trailer. He drives full time hauling cars for Mackie in an enclosed trailer. His tractor says Mackie on the side. Mackie pays for the license and he reimburses Mackie. He is dispatched through Mackie.

Analysis

As was stated above, the Employer, in its May 29, 2003 letter, explained that it had determined whether the brokers were included in or excluded from the bargaining unit based on "the brokers' response to the question as to whether or not they depended upon Mackie for their income".

...

Investigation of Excluded Broker-Drivers

Introduction

On October 20, 2003, the Board received an updated **Schedule "G"**, being a list of *Mackie Moving Systems - Broker-Drivers as of October 16, 2003*, along with contact information. The list, containing 57 names, up from the 32 names that were provided as of April 30, 2003, with confidential information removed, is attached as **Exhibit "8"**.

A memorandum, which is attached as **Exhibit "9"**, was delivered to the broker-drivers on October 21, 2003, and the Board commenced its investigation of the status of the excluded broker-drivers on Thursday, October 23, 2003.

Information

Out of the 57 broker-drivers on the list supplied by the Employer, the Officer was successful in contacting 30 of them, and obtained the following information:

Bill Wellman (voir la rubrique Courtiers préposés au transport de marchandises, qui précède).

Brant McNamee possède son propre tracteur et sa propre remorque, laquelle lui a été vendue par Mackie. Les raisons sociales de Mackie et de McNamee Transport sont toutes les deux affichées sur le côté de son tracteur. Il transporte des voitures pour Mackie, mais quand le chargement n'est pas complet, il en transporte pour d'autres. Il ne fait cela que lorsqu'il travaille pour Mackie et il en informe la société pour les fins de l'assurance. Le permis et l'immatriculation du camion sont établis au nom de Mackie pour les fins de l'assurance, mais les droits, y compris les primes d'assurance, sont payés par McNamee Transport.

Dave Ardies conduit à temps plein pour Mackie exclusivement, à titre de propriétaire-exploitant. Il est propriétaire du tracteur et de la remorque. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur. Le permis du tracteur-remorque est établi au nom de Mackie. Le certificat d'immatriculation est pour sa part établi à son nom et au nom de Mackie. La société paie les droits de permis, qu'il lui rembourse. Il habite au Québec, où il est propriétaire d'une station-service, et c'est son point de départ quand Mackie lui attribue des trajets. Il ne participe pas aux séances de formation offertes par Mackie.

Mark Ulrich est lui aussi un propriétaire-exploitant. Il est propriétaire du tracteur, Mackie de la remorque. Il transporte à temps plein des voitures pour Mackie dans une remorque fermée. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté de la remorque. Mackie paie les droits de permis, qu'il lui rembourse. Les trajets lui sont attribués par Mackie.

Analyse

Tel que mentionné précédemment, l'employeur a précisé, dans sa lettre datée du 29 mai 2003, qu'il s'était fondé sur la «réponse des courtiers à la question de savoir s'ils tiraient leur revenu du travail effectué pour Mackie».

...

Recherche des faits au sujet des courtiers-chauffeurs exclus

Introduction

Le 20 octobre 2003, le Conseil a reçu une mise à jour de l'**annexe «G»**, soit la liste des *courtiers-chauffeurs de Mackie Moving Systems au 16 octobre 2003* et leurs coordonnées. La liste de 57 noms - qui en comptait 32 au 30 avril 2003 - épurée (les renseignements confidentiels ont été supprimés) constitue la **pièce «8»** ci-jointe.

Une note de service, qui constitue la **pièce «9»** ci-jointe, a été adressée aux courtiers-chauffeurs le 21 octobre 2003 et le Conseil a commencé sa recherche des faits sur le statut des courtiers-chauffeurs exclus le jeudi 23 octobre 2003.

Information

L'agent enquêteur a réussi à joindre 30 des 57 courtiers-chauffeurs dont les noms apparaissent dans la liste fournie par l'employeur et a obtenu les renseignements suivants:

Ahluwalia Anwrag drives full time for Jasmeet Swagh (an excluded freight broker according to the Employer). He always pulls Mackie loads; and both the tractor that he drives and the trailer have the Mackie name on the side.

Sukhjant Bhangu. Through an interpreter, Mr. Bhangu said that he drives full-time for Harpreet (this name does not appear on the broker lists supplied by the Employer), who has a truck with Mackie. He always drives a Mackie truck.

Balbir Bhanthha no longer hauls for Mackie, having purchased his own tractor. He does container work elsewhere.

Satwinder Brar quit his job hauling loads for Mackie on October 25, 2003. Starting October 26, 2003, he will be driving for someone else (Ken Tuck) elsewhere.

Fern Brethour and her husband owns a tractor which she drives full-time together with her husband. The trailers they haul are owned by Mackie. The Mackie name is written on the side of the tractor and the trailer. Mackie pays the license and insurance but Ms. Brethour and her husband reimburse Mackie.

Arnold Dart drives full time for Murray Hammond (an excluded freight broker, according to the Employer), always hauling Mackie freight. Both the tractor that he drives and the trailer have the Mackie name on the side. All of his work is Mackie work. He is paid by Murray Hammond, but dispatched by Mackie. He communicates with Mackie via a satellite system located in the tractor.

Through a cousin translating for **Iqual Deol**, the Officer found that Mr. Deol drives full time for Peter Dhunna (an excluded freight broker, according to the Employer). The tractor he drives and the trailer he pulls says Mackie on the side. He hauls General Motors loads to the United States and back.

Rachpal Gill does not haul for Mackie any more.

Baljit Goraya drives full-time for Balvinder Basra (an included freight broker, according to the Employer (see Schedule "C")). Both the tractor and the trailer say Mackie on the side. He hauls General Motors products. He is paid by Balvinder Basra, but dispatched by Mackie. He communicates with Mackie via a satellite system installed in the tractor.

Ranvir Grewal works for Peter Dhunna full time, hauling Mackie loads (for General Motors). The side of the tractor and the trailer have Mackie's name on them. He is paid by Peter Dhunna, and dispatched by Mackie. If he has a problem, he contacts Mackie dispatch. He communicates with Mackie via a satellite system in the tractor.

Ahluwalia Anwrag est employé à temps plein par Jasmeet Swagh (un courtier exclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur). Il transporte toujours des chargements pour Mackie et la raison sociale de la société est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque.

Sukhjant Bhangu. Avec l'aide d'un interprète, M. Bhangu a indiqué qu'il était employé à temps plein par Harpreet (ce nom ne se trouve pas dans les listes de courtiers fournies par l'employeur), qui est copropriétaire d'un camion avec Mackie Il a affirmé qu'il conduisait toujours un camion de Mackie.

Balbir Bhanthha ne transporte plus de chargements pour Mackie depuis qu'il a fait l'acquisition d'un tracteur. Il transporte des conteneurs pour d'autres

Satwinder Brar a cessé de transporter des chargements pour Mackie le 25 octobre 2003. À partir du 26 octobre 2003, il conduira pour quelqu'un d'autre (Ken Tuck).

Fern Brethour et son mari possèdent un tracteur qu'ils conduisent ensemble à temps plein. Les remorques appartiennent à Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Mackie paie les droits et permis et les primes d'assurance, que M^me^ Brethour et son mari lui remboursent.

Arnold Dart est employé à temps plein par Murray Hammond (un courtier exclu préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) et transporte toujours des marchandises pour Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le tracteur qu'il conduit et sur la remorque. Il travaille exclusivement pour Mackie. Il est payé par Murray Hammond, mais les trajets lui sont attribués par Mackie. Il communique avec Mackie au moyen d'un système de transmission par satellite installé dans le tracteur.

Par l'entremise d'un cousin faisant office d'interprète, l'agent a appris que **Iqual Deol** était employé à temps plein par Peter Dhumma (un courtier exclu préposé au transport de marchandises, selon l'employeur). La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il transporte des produits de General Motors aller-retour aux États-Unis.

Rachpal Gill ne transporte plus de chargements pour Mackie.

Baljit Goraya est employé à temps plein par Balvinder Basra (un courtier inclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur (voir l'annexe «C»)). La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il transporte des produits de General Motors. Il est payé par Balvinder Basra, mais les trajets lui sont attribués par Mackie Il communique avec Mackie au moyen d'un système de transmission par satellite installé dans le tracteur.

Ranvir Grewal est employé par Peter Dhunna et transporte à temps plein des chargements pour Mackie (des produits de General Motors). La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il est payé par Peter Dhunna et les trajets lui sont attribués par Mackie. En cas de problème, il communique avec le répartiteur de Mackie au moyen du système de transmission par satellite installé dans le tracteur.

Raj Gupta works for Paul Brar (Paul Brar's name originally showed as an excluded freight broker in Schedule "D" with Manwinder Grewal but was later removed.) full time, hauling Mackie loads (for General Motors). The side of the tractor and the trailer have Mackie's name on them. He is paid by Peter Dhunna, and dispatched by Mackie. If he has a problem, he contacts Mackie dispatch. He communicates with Mackie via a satellite system in the tractor.

Pargot Hans drives full time for a broker (unnamed). He drives the broker's truck, but all his work is Mackie work and he drives only Mackie loads. He is paid by the broker, dispatched by Mackie. Mackie is written on the side of his tractor.

Gurpreet Hunjan works full time for Manwinder Grewal (an excluded freight broker, according to the Employer) hauling Mackie loads (for General Motors). All of his work is Mackie work. The side of the tractor and the trailer have Mackie's name on them. He is paid by Manwinder Grewal, and dispatched by Mackie.

Ron Leigh drives part time for Eric Smith (an excluded freight broker, according to the Employer). He is a full-time police officer and drives for Mr. Smith when he has time off and Mr. Smith needs a driver. He normally gets very few shifts, but because Mr. Smith has no full-time driver at the moment, he has been getting more work. When he drives for Mr. Smith, he hauls Mackie loads. He also hauls part time for Verspeeten through a driver service.

Artem Mityurin drives full time for Eric Boruch (an excluded freight broker, according to the Employer) hauling exclusively for Mackie. The Mackie name is on the side of the tractor and trailer. Eric Boruch pays him, and Mackie dispatches him.

Calvin Murray drives for Rick Albert (an included freight broker, according to the Employer). He is retired from Mackie, and only works part time. When he is working for Mr. Albert, he hauls Mackie loads of General Motors parts. He his paid by Rick Albert. He is dispatched by both Mackie and Mr. Albert. Mackie is written on the side of both the tractor that he drives and the trailer he pulls.

Samur Nelson owns his own driver service, Nelson Pro Driving Service. He works as a contractor with Eric Smith. He is a full-time transit driver for the City of Whitby, and drives for Mr. Smith part time. He contacts Mr. Smith when he is available, to see if there is both a tractor and a load available to be hauled. He is paid by Eric Smith. When he wants to work, he calls Mackie to see if the truck is available, and he is dispatched by Mackie.

Raj Gupta est employé par Paul Brar (les noms de Paul Brar et Manwinder Grewal apparaissaient initialement dans la liste des courtiers exclus préposés au transport de marchandises à l'annexe «D», mais ils ont été supprimés par la suite) et transporte des chargements à temps plein pour Mackie (des produits de General Motors). La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il est payé par Peter Dhunna et les trajets lui sont attribués par Mackie. En cas de problème, il communique avec le répartiteur de Mackie au moyen du système de transmission par satellite installé dans le tracteur.

Pargot Hans est employé à temps plein par un courtier (dont le nom n'a pas été précisé). Il conduit le camion du courtier mais transporte exclusivement des chargements pour Mackie. Il est payé par le courtier et les trajets lui sont attribués par Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur.

Gurpreet Hunjan est employé à temps plein par Manwinder Grewal (un courtier exclu préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) et transporte des chargements pour Mackie (des produits de General Motors). Il conduit exclusivement pour Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il est payé par Manwinder Grewal et les trajets lui sont attribués par Mackie.

Ron Leigh est employé à temps partiel par Eric Smith (un courtier exclu préposé au transport de marchandises, selon l'employeur). Il travaille à temps plein comme policier et conduit pour M. Smith quand son emploi du temps le lui permet et que M. Smith a besoin d'un chauffeur. Il effectue normalement très peu de quarts, mais comme M. Smith n'a pas de chauffeur à temps plein pour le moment, il est davantage sollicité. Quand il travaille pour M. Smith, c'est pour transporter des chargements pour Mackie. Il conduit également à temps partiel pour Verspeeten par l'entremise d'un service de placement de chauffeurs.

Artem Mityurin est employé à temps plein par Eric Boruch (un courtier exclu préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) et transporte exclusivement des chargements pour Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il est payé par Eric Boruch et les trajets lui sont attribués par Mackie.

Calvin Murray est employé par Rick Albert (un courtier inclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur). Il a pris sa retraite comme employé de Mackie et travaille uniquement à temps partiel. Quand il travaille pour M. Albert, c'est pour transporter des pièces d'automobile de General Motors pour Mackie. Il est payé par Rick Albert. Les trajets lui sont attribués par Mackie et par M. Albert. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit.

Samur Nelson possède son propre service de chauffeurs, Nelson Pro Driving Service. Il est un sous-traitant d'Eric Smith. Il travaille à temps plein comme conducteur d'autobus pour la Ville de Whitby et conduit à temps partiel pour M. Smith. Il communique avec celui-ci dans ses temps libres pour s'informer de la disponibilité d'un tracteur et d'un chargement à transporter. Il est payé par Eric Smith. Quand il veut travailler, il appelle Mackie pour voir si le camion est disponible et Mackie lui attribue des trajets.

Tom Newton fills in for Barry and Fern Carpenter (an included freight broker, according to the Employer) and also for Craig Roberts (Craig Roberts was included in Schedule "B" as a freight broker, but his name did not appear as an excluded or included freight broker) when either of those brokers has an emergency or an appointment and cannot drive. Mr. Newton has his own driver service business.

Ken Ostler drives for Brian Freeman (an excluded freight broker, according to the Employer) when he is required, which is at the moment 2 to 3 times per month. Mr. Ostler is a full-time firefighter. When he drives for Mr. Freeman, he drives a tractor and trailer that has Mackie written on the side and he hauls General Motors automotive parts for Mackie. He is paid by Brian Freeman. From time to time he also drives for Steve Solomon (an included freight broker, according to the Employer) on the same basis. He is dispatched by Mackie.

Gursewak Sidhu drives one of the tractors that he owns with his brother, Jaskaur Sidhu as a broker (see J/G Sidhu, above). He drives one of the tractors that is devoted to Mackie.

Parvinder Riarh was driving for Paul Brar but is not driving at the moment, having quit one month ago.

Sarpreet Sekon, who spoke to the Officer through an interpreter, drives full time for Manwinder Grewal. Mackie is written on the side of the tractor and the trailer that he drives, and he only drives Mackie loads. He is paid by Mr. Grewal, and dispatched by Mackie.

Varinkerjit Shoker drives full time for Jagmeet Swagh. Both the tractor that he drives and the trailer he pulls say Mackie on the side. He hauls General Motors parts for Mackie. He is paid by Mr. Swagh, and dispatched by Mackie. He communicates with Mackie using a satellite system installed in the tractor.

Balvinder Singh has never driven for Mackie or for a broker that works with Mackie.

Kamaljit Singh drives full time for RH Trucking (RH Trucking does not appear on the lists supplied by the Employer), always driving Mackie loads. The tractor and the trailer have Mackie written on the side. He is paid by RH Trucking, and dispatched by Mackie.

Kashmir Sodhi, who spoke to the Officer using his wife as an interpreter, drives full time for Jagmeet Swagh. He always drives a tractor and trailer with Mackie written on the side. He is paid by Mr. Swagh, dispatched by Mackie and communicates with Mackie via the satellite system in the tractor.

Tom Newton est le remplaçant de Barry et Fern Carpenter (un courtier inclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) et aussi de Craig Roberts (le nom de Craig Roberts apparaît dans la liste des courtiers préposés au transport de marchandises à l'annexe «B», mais rien n'indique s'il est inclus ou non) quand l'un ou l'autre de ces courtiers a un rendez-vous ou est retenu par une urgence. M. Newton possède sa propre agence de chauffeurs.

Ken Ostler conduit pour Brian Freeman (un courtier exclu préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) selon les besoins, ce qui, à l'heure actuelle, veut dire deux ou trois fois par mois. M. Ostler travaille à temps plein comme pompier. Quand il travaille pour M. Freeman, la raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit et il transporte des pièces d'automobile de General Motors pour Mackie. Il est payé par Brian Freeman. Il conduit aussi de temps en temps pour Steve Solomon (un courtier inclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) selon les mêmes modalités. Les trajets lui sont attribués par Mackie.

Gursewak Sidhu conduit l'un des tracteurs dont il est copropriétaire avec son frère, Jaskaur Sidhu, à titre de courtier (voir J/G Sidhu, ci-dessus). Le tracteur qu'il conduit est réservé au transport de chargements pour Mackie.

Parvinder Riarh était employé par Paul Brar, mais il ne conduit pas pour l'instant, ayant remis sa démission il y a un mois.

Sarpreet Sekon, qui s'est entretenu avec l'agent par l'entremise d'un interprète, est employé à temps plein par Manwinder Grewal. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit et il transporte exclusivement des chargements pour Mackie. Il est payé par M. Grewal et les trajets lui sont attribués par Mackie.

Varinkerjit Shoker est employé à temps plein par Jagmeet Swagh. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit. Il transporte des pièces d'automobile de General Motors pour Mackie. Il est payé par M. Swagh et les trajets lui sont attribués par Mackie. Il communique avec Mackie au moyen d'un système de transmission par satellite installé dans le tracteur.

Balvinder Singh n'a jamais conduit pour Mackie ni pour un courtier travaillant avec Mackie.

Kamaljit Singh est employé à temps plein par RH Trucking (RH Trucking n'apparaît pas dans les listes fournies par l'employeur) et transporte exclusivement des chargements pour Mackie. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque. Il est payé par RH Trucking et les trajets lui sont attribués par Mackie.

Kashmir Sodhi, qui s'est entretenu avec l'agent enquêteur par l'entremise de son épouse qui lui servait d'interprète, est employé à temps plein par Jagmeet Swagh. La raison sociale de Mackie est toujours inscrite sur le tracteur et la remorque qu'il conduit. Il est payé par M. Swagh, les trajets lui sont attribués par Mackie et il communique avec Mackie au moyen d'un système de transmission par satellite installé dans le tracteur

Attila Toth has been driving full time for Mike Olsen (an included freight broker, according to the Employer) for over a year. He drives one of two trucks Mr. Olsen has with Mackie. He is paid by Mike Olsen, but considers Mackie to be his employer as well. The jobs are supplied by Mackie.

Gurminder Twiana is no longer driving for Mackie.

Malik Virender drives full time for Peter Dhunna. Mackie is written on the side of the tractor and trailer that he drives, and he hauls automotive parts. Mackie dispatches him and he communicates with Mackie using the satellite system installed in the trailer.

Les Walker drives full time for Eric Gagnon (an included freight broker, according to the Employer), and pulls exclusively Mackie loads. He is paid and dispatched by Eric Gagnon, but maintains communication with Mackie during trips. Both the tractor that he drives and the trailer he hauls say Mackie on the side.

Mark Whitefield drives full time for Cindy Brault (an included freight broker, according to the Employer). The tractor he drives and the trailer he pulls say Mackie on the side. The tractor is owned by Cindy Brault, who owns only the one tractor but does not drive it. Cindy Brault pays him, but he is dispatched by Mackie.

Analysis

The status of individual broker-drivers was determined by the Employer based on "the status of the broker for whom they were driving. If a broker is included, a driver driving for him is also included. Similarly, any drivers driving for a broker who is excluded from the bargaining unit are also excluded from the bargaining unit".

[*sic*]

[10] In addition to the investigating officer's report, the Board, in these reasons, will make reference to a letter of the employer to the Board's labour relations officer, dated May 29, 2003. This letter contains the list discussed in the above investigating officer's report. This letter was in response to the request from the Board that a comprehensive list of all employees at Mackie be provided by the company. That letter attaches a list of persons whom the employer contends are included or excluded from the bargaining unit as of April 30, 2003.

[11] As noted in the investigating officer's report, the employer's list is divided into different categories. The categories covered by the list include freight brokers, which are set out in Schedule "B"; Schedule "C" identifies certain of these freight brokers as included in the bargaining unit; and Schedule "D" identifies all of

Attila Toth est employé à temps plein par Mike Olsen (un courtier inclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) depuis un peu plus d'un an. Il conduit l'un des deux camions que M. Olsen possède avec Mackie. Il est payé par Mike Olsen, mais il considère aussi Mackie comme son employeur. Les trajets lui sont attribués par Mackie.

Gurminder Twiana ne conduit plus pour Mackie.

Malik Virender est employé à temps plein par Peter Dhunna. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit et il transporte des pièces d'automobile. Mackie lui attribue les trajets et il communique avec le répartiteur au moyen du système de transmission par satellite installé dans la remorque.

Les Walker est employé à temps plein par Eric Gagnon (un courtier inclus préposé au transport de marchandises, selon l'employeur) et transporte exclusivement des chargements pour Mackie. Il est payé par Eric Gagnon, qui lui attribue aussi les trajets, mais il demeure en communication avec Mackie durant les trajets. La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit.

Mark Whitefield est employé à temps plein par Cindy Brault (une courtière incluse préposée au transport de marchandises, selon l'employeur). La raison sociale de Mackie est affichée sur le côté du tracteur et de la remorque qu'il conduit. Le tracteur appartient à Cindy Brault, mais elle ne le conduit pas. Il est payé par Cindy Brault, mais les trajets lui sont attribués par Mackie.

Analyse

Pour déterminer le statut de chacun des courtiers-chauffeurs, l'employeur s'est fondé sur le «statut des courtiers qui les emploient. Si le courtier est inclus, le chauffeur l'est aussi. De même, les chauffeurs employés par un courtier qui est exclu de l'unité de négociation sont aussi considérés comme exclus».

(traduction)

[10] Dans les présents motifs de décision, le Conseil entend faire référence non seulement au rapport de l'agent enquêteur, mais aussi à une lettre que l'employeur a envoyé à l'agent des relations du travail le 29 mai 2003. On y trouve la liste mentionnée dans le rapport de l'agent enquêteur cité précédemment. Cette lettre faisait suite à une demande du Conseil visant à obtenir une liste exhaustive de tous les employés de Mackie. Une liste des employés que l'employeur considère comme inclus ou non inclus dans l'unité de négociation au 30 avril 2003 y est annexée.

[11] Ainsi qu'il est indiqué dans le rapport de l'agent enquêteur, la liste fournie par l'employeur est divisée en plusieurs catégories. La première, l'annexe «B», comprend les courtiers-chauffeurs; la deuxième, l'annexe «C», les courtiers-chauffeurs qui font partie de l'unité de négociation. Enfin, l'annexe «D» fournit la

the freight brokers whom the employer contends are excluded.

[12] Schedule "E," provided by the employer on May 29, provides a comprehensive list of all broker-drivers as of April 30, 2003. The brokers listed in Schedule "F" are the broker-drivers whom the employer contends are included in the bargaining unit. Schedule "G" sets out the broker-drivers whom the employer contends are not included in the bargaining unit.

[13] Schedule "H" provides a consolidated list of moving brokers as of April 30, 2003. Schedule "I" indicates which of these drivers are contended by Mackie to be included in the bargaining unit and Schedule "J" sets out those brokers that it is contended by Mackie are excluded from the bargaining unit.

[14] It will be noted by reference that the investigating officer's report set out above indicates the rationale utilized by the employer in preparing the lists of included and excluded brokers and broker-drivers. The investigating officer notes that the employer, in its May 29 letter, had explained that it had determined whether the brokers were included in or excluded from the bargaining unit based on the response made by the brokers to the question as to whether or not they depended on Mackie for their income. It should be recalled that the response of the employer followed a letter from the Board's Registrar which indicated:

> Mackie is also requested to separately list comprehensively those broker-drivers or other employees or brokers whom it views as excluded from the bargaining unit on the basis that their operations or situation are discreet [*sic*] and do not share a community of interest with employees in the bargaining unit or on any other basis.

[15] With respect to the drivers driving for brokers, the investigating officer's report indicates that the status of the individual broker-drivers was determined by the employer based on the status of the broker for whom they were driving. If a broker was included, the driver driving for him was also included and if a broker was excluded, any broker-driver driving for him was also excluded from the bargaining unit on the employer's list and in the position taken by the employer. The issues arising from this will be considered below.

III - Parties' Positions

[16] At the hearing of the within matters, the Board considered the submissions of counsel for the employer

liste de tous les courtiers-chauffeurs que l'employeur considère comme exclus de l'unité de négociation.

[12] L'annexe «E», fournie par l'employeur le 29 mai, renferme la liste complète de tous les courtiers-chauffeurs au 30 avril 2003. Les noms apparaissant à l'annexe «F» sont ceux des courtiers-chauffeurs que l'employeur considère comme inclus dans l'unité de négociation. L'annexe «G» fournit la liste des courtiers-chauffeurs qui sont considérés comme exclus.

[13] L'annexe «H» renferme la liste globale des courtiers de Moving au 30 avril 2003. L'annexe «I» indique lesquels sont considérés par Mackie comme inclus dans l'unité de négociation et l'annexe «J», ceux qui sont considérés comme exclus.

[14] On remarquera en consultant le rapport cité précédemment, que l'agent enquêteur y indique les critères sur lesquels l'employeur s'est appuyé pour dresser les listes des courtiers et des courtiers-chauffeurs inclus et exclus. Il précise que, dans sa lettre datée du 29 mai, l'employeur indique avoir tenu compte de la réponse des courtiers à la question de savoir s'ils tiraient leur revenu du travail effectué pour Mackie pour déterminer s'ils faisaient partie ou non de l'unité de négociation. Rappelons que la correspondance de l'employeur faisait suite à une lettre du greffier du Conseil dans laquelle on peut lire ce qui suit:

> Il est également demandé à Mackie de dresser une liste exhaustive distincte des courtiers-chauffeurs ou des autres employés ou courtiers qu'il considère comme exclus de l'unité de négociation en raison de leurs activités ou de leur situation distinctes et de l'absence de communauté d'intérêts avec les employés de l'unité de négociation, ou pour tout autre motif.

[15] Pour ce qui est des chauffeurs employés par des courtiers, le rapport de l'agent enquêteur indique que, pour déterminer le statut de chacun d'entre eux, l'employeur s'est fondé sur le statut des courtiers qui les emploient. Si le courtier était inclus, le chauffeur l'était aussi et vice versa, comme en témoignent la liste établie par l'employeur et le point de vue qu'il a défendu. Les questions qui découlent de l'application de ce critère sont examinées ci-après.

III - Positions des parties

[16] À l'audience, le Conseil a pris en considération les observations respectives des procureurs de l'employeur

and counsel for the applicant as well as the previous written submissions of the parties respecting the positions taken in respect of inclusions in or exclusions from the bargaining unit. The consideration of submissions of counsel generally followed the listing set out in the above report of the investigating officer.

[17] As a first issue, the investigating officer's report sets out the names of 24 brokers excluded by the employer in its correspondence and discussions with the union. In the course of making submissions to the Board in the oral proceedings, counsel for the employer conceded that nine of the 24 brokers identified by it as excluded previously, should be included within the bargaining unit on the basis of the information supplied to the investigating officer of the Board. Those nine brokers are Mr. Bill Wellman, Mr. Davender Bhandhol, Mr. Brian Freeman, Mr. Paul Laflamme, Mr. Terry Smith, Mr. Marco Fortin, Mr. Jim Pollard, Mr. Brant McNamee and Mr. Mark Ulrich. On the basis of the evidence before it and considering the employer's clear indication that it is in agreement that these brokers are included in the bargaining unit, the Board finds that all of the above brokers are in the bargaining unit.

[18] There was extensive argument in respect of the remaining brokers. It is useful to consider the specific characteristics and circumstances of certain of those brokers to develop a picture in respect of their factual circumstances. It is also necessary to consider carefully the Board's previous findings and conclusions with respect to the inclusion or exclusion of certain brokers in the defined bargaining unit.

[19] While the situation of the brokers and their drivers had already been considered in detail in *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CIRB no. 156; and 80 CLRBR (2d) 195, it was argued by counsel for Mackie in the present proceedings that the definition of the scope of the relevant bargaining unit should be in accordance with the principles set out in the decision of the predecessor Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856), and those set out in *Canadian Broadcasting Corporation* (1987), 70 di 26 (CLRB no. 629). The Board is not in complete agreement with the employer's position in this respect. As will appear from the excerpts from *Mackie Moving Systems Corporation, supra*, set out below, the Board has considered the principles of the *Brookville Transport Limited, supra*, case already in *Mackie*

et du syndicat ainsi que les observations écrites soumises plus tôt par les parties sur les positions adoptées concernant l'inclusion ou non des différentes personnes dans l'unité de négociation. De façon générale, les observations des procureurs ont été examinées en respectant l'ordre des listes présentées dans le rapport de l'agent négociateur cité précédemment.

[17] Le rapport de l'agent enquêteur dresse en premier lieu la liste des 24 courtiers que l'employeur considère comme exclus tant dans sa correspondance que dans ses pourparlers avec le syndicat. Dans le cadre de son exposé devant le Conseil, le procureur de l'employeur a admis que neuf des 24 courtiers d'abord considérés comme exclus devraient être inclus dans l'unité de négociation sur la foi des renseignements fournis à l'agent enquêteur. Il s'agit de MM. Bill Wellman, Davender Bhandhol, Brian Freeman, Paul Laflamme, Terry Smith, Marco Fortin, Jim Pollard, Brant McNamee et Mark Ulrich. Compte tenu de la preuve présentée et du fait que l'employeur a clairement indiqué qu'il convenait que ces courtiers faisaient partie de l'unité de négociation, le Conseil conclut que les courtiers mentionnés ci-dessus sont tous inclus dans l'unité de négociation.

[18] Les autres courtiers ont fait l'objet d'arguments étoffés. Il convient de se pencher sur les caractéristiques de certains d'entre eux et les faits les concernant afin de mieux comprendre leur situation. Il faut aussi examiner attentivement les conclusions auxquelles le Conseil en est arrivé précédemment en ce qui concerne l'inclusion ou non de certains courtiers dans l'unité de négociation définie.

[19] Même si la situation des courtiers et de leurs chauffeurs avait déjà été examinée en détail dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, [2002] CCRI n° 156; et 80 CLRBR (2d) 195, le procureur de Mackie a fait valoir en l'espèce que la portée de l'unité de négociation pertinente devrait être définie en fonction des critères énoncés dans la décision rendue par l'ancien Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited* (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856), ainsi que dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1987), 70 di 26 (CCRT n° 629). Le Conseil ne partage pas complètement le point de vue de l'employeur à cet égard. Comme on pourra en juger à la lecture des passages de la décision rendue dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, reproduits ci-après, le Conseil a déjà appliqué les principes

Moving Systems Corporation, *supra*, in relation to the specific facts found to exist in respect of the actual bargaining unit at Mackie. In the Board's view, the *Brookville Transport Limited*, *supra*, case is of course relevant, but since it has already been interpreted and applied to the present circumstances, that application should be the starting point.

[20] In *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, the Board applied the relevant precedents and defined the appropriate bargaining unit at Mackie and determined the inclusion or exclusion of brokers and their drivers in the terms set out in that decision with reference to the specific facts before it. The Board found that the Mackie operation, generally speaking, was a single integrated and coordinated business enterprise and that the appropriate bargaining unit was an all-employee unit including most brokers and their drivers, with certain limited exclusions.

[21] For present purposes, it should be noted that the bargaining unit description includes all employees, expressly includes owner-operators and/or brokers and also includes drivers for owner-operators and/or brokers who provide transport services only to Mackie. The bargaining unit description excludes only those brokers and their drivers whose operations or situation are found by the Board to be more discrete and who do not fully share a community of interest with employees in the bargaining unit.

[22] On this basis, three brokers operating with relative independence from Mackie's integrated operation and their drivers were found not to be included in the relevant bargaining unit because of their lack of integration into the operations of Mackie, their relative independence and their consequently different community of interest.

[23] The Board generally set out the above in paragraph 200 of *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*:

> [200] Like Mr. Hammond and Mr. Pomeroy, Mr. Hill and his drivers appear to operate somewhat more at arm's length from Mackie. While the Board is of the view that the greater independence of Hill's operations might not necessarily mean that he and his employees should not be viewed as Mackie

énoncés dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, aux faits particuliers de l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, en ce qui concerne la composition réelle de l'unité de négociation de Mackie. Selon le conseil, il est indéniable que l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée, est pertinente en l'espèce, mais comme ses principes ont déjà été interprétés et appliqués aux faits de la présente, son application devrait servir de point de départ.

[20] Dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil a appliqué la jurisprudence pertinente et défini l'unité des employés de Mackie habile à négocier collectivement, après quoi il a déterminé qui, parmi les courtiers et les chauffeurs, était inclus ou exclu en vertu des principes établis dans cette décision, en s'appuyant sur les faits particuliers dont il disposait. Le Conseil en est ainsi arrivé à la conclusion que, dans l'ensemble, les activités de Mackie constituaient une entreprise commerciale unique, intégrée et coordonnée et que l'unité habile à négocier collectivement englobait tous les employés, y compris la plupart des courtiers et de leurs chauffeurs, à quelques exceptions près.

[21] Il convient de préciser en l'espèce que l'unité de négociation définie englobe tous les employés, y compris expressément les propriétaires-exploitants et courtiers ainsi que les chauffeurs employés par eux qui offrent leurs services exclusivement à Mackie. Seuls sont exclus les courtiers et les chauffeurs dont les activités ou la situation sont considérées comme distinctes par le Conseil et qui n'ont pas de véritable communauté d'intérêts avec les employés de l'unité de négociation.

[22] S'appuyant sur ces critères, le Conseil en est arrivé à la conclusion que trois courtiers qui exploitaient leur entreprise de façon relativement indépendante de l'entreprise intégrée de Mackie, et leurs chauffeurs, ne faisaient pas partie de l'unité de négociation en raison de leur non-intégration à l'entreprise de Mackie, de leur relative indépendance et, dès lors, de leur communauté d'intérêts différente.

[23] Cette conclusion est formulée, pour l'essentiel, au paragraphe 200 de l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée:

> [200] À l'instar de MM. Hammond et Pomeroy, M. Hill et ses chauffeurs semblent être plus indépendants de Mackie. Même si le Conseil est d'avis que cela ne signifie pas nécessairement que M. Hill et ses employés ne devraient pas être considérés comme des employés de Mackie, il est manifeste que leur

> employees, it does appear that their community of interest is somewhat different and on this basis they are not included in the bargaining unit.
>
> (pages 90; and 276)

[24] The exclusion of a limited group of brokers from the all-employees unit at Mackie, therefore, was based on a review of extensive evidence including facts showing a separation of their operations from the broadly integrated Mackie operations, a significant level of independence on the part of the three brokers and their drivers excluded expressly by the Board and the consequence that these individuals did not appear to share a community of interest with the employees in the bargaining unit. It should be noted as well that there was agreement between the applicant bargaining agent and the employer that one of the brokers, Mr. Pomeroy, and his employees should be excluded. In view of the circumstances, the Board found that those noted brokers and their drivers should be excluded from the bargaining unit.

[25] It is important to note that the evidence before the Board only supported such a finding in respect of the three brokers at that time, Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill. With respect to the other brokers employed by Mackie at that time, evidence before the Board indicated that such brokers and their drivers generally shared a community of interest, were more integrated into Mackie operations and hence fell within the bargaining unit.

[26] It should be noted that the Board's findings in respect of the three expressly excluded brokers turned on a detailed consideration of their level of integration with Mackie's operations, their independence from Mackie, their somewhat discrete community of interest, and upon the positions taken by the applicant and the employer.

[27] The detailed and specific facts before the Board at that time are set out in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, in which the Board indicated:

> [219] In the case at hand, with respect to the broker-drivers directly under contract to Mackie who themselves drive and who do not themselves employ drivers, there is no doubt in the Board's view considering the evidence, that all of the criteria enunciated in the *Code* definition as set out in each of clauses (a) and (c), including a situation of economic dependency are

> communauté d'intérêts est suffisamment différente pour justifier leur exclusion de l'unité de négociation.
>
> (pages 90; et 276)

[24] L'exclusion d'un groupe restreint de courtiers de l'unité de négociation englobant tous les employés de Mackie a donc été fondée sur l'examen de la preuve volumineuse fournie par les parties, y compris des faits indiquant que leurs activités étaient distinctes des activités généralement intégrées de Mackie, sur l'important niveau d'indépendance des trois courtiers et de leurs chauffeurs expressément exclus par le Conseil, et sur le fait qu'en conséquence, ces personnes n'avaient pas de communauté d'intérêts avec les employés membres de l'unité de négociation. Précisons aussi que la requérante et l'employeur étaient tous deux d'avis que l'un des courtiers, M. Pomeroy, et ses employés, devaient être exclus. Eu égard aux circonstances, le Conseil a conclu qu'il convenait d'exclure de l'unité de négociation les courtiers susmentionnés et leurs chauffeurs.

[25] Il importe de préciser que la preuve dont disposait le Conseil à ce moment-là ne permettait d'en arriver à une telle conclusion qu'en ce qui concernait trois courtiers, MM. Pomeroy, Hammond et Hill. Dans le cas des autres courtiers employés à ce moment par Mackie, la preuve indiquait que ceux-ci, et les chauffeurs qu'ils employaient, avaient généralement une communauté d'intérêts, qu'ils étaient davantage intégrés dans l'entreprise de Mackie et qu'ils devaient donc faire partie de l'unité de négociation.

[26] Mentionnons que les conclusions du Conseil, en ce qui concerne les trois courtiers expressément exclus, résultaient d'un examen approfondi de leur niveau d'intégration aux activités de Mackie, de leur indépendance par rapport à la société, de leur communauté d'intérêts quelque peu distincte, ainsi que des positions adoptées par la requérante et l'employeur.

[27] Les faits particuliers dont le Conseil a tenu compte à ce moment-là sont exposés en détail dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, dans laquelle on peut lire ce qui suit:

> [219] En l'espèce, en ce qui concerne les courtiers-chauffeurs ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui conduisent eux-mêmes les camions et n'emploient pas d'autres chauffeurs, le Conseil est convaincu, en s'appuyant sur l'ensemble de la preuve, que tous les critères énoncés dans le libellé des alinéa a) et c) de la définition du *Code*, dont la

present. The owners of the vehicle (the brokers) are party to a written contract; they are required under the terms of the contract to operate the vehicle to haul goods in accordance with the terms thereof; and they retain the amount that remains after Mackie has deducted the amounts to which it is entitled under the terms of the contract. Additionally, on the facts, all of the individuals who own and drive their vehicle for Mackie without exception appear to be economically dependent on Mackie, they derive all their revenue from Mackie.

[220] Specifically, the facts reveal that:

- brokers are party to identical or nearly identical contracts imposed by Mackie; there is no individual negotiation and whatever "collective" negotiation took place under the umbrella of the Broker Committee resulted in a contract that was largely unilaterally imposed on individual brokers by Mackie;

- the trailers hauled by the brokers are owned by Mackie, as are the Satellite Communications System the brokers are required to have and use; brokers are required to pay a fee for use of the Satellite Communications System (article 25 of the contract);

- the brokers generally use Mackie's CVOR and fleet insurance and reimburse Mackie for their costs. Although the employer attempted to convince the Board that this was optional, the facts demonstrate that this is in fact a contractual requirement imposed by Mackie (articles 28 and 31 of the contract);

- the license plates on the brokers' tractors are generally in Mackie's name as these must be registered in the same name as the CVOR;

- the brokers are required to reimburse Mackie for the cost of the plate;

- Mackie's bidding system operates on the basis of seniority within Mackie rather than being truly competitive (article 34 of the contract);

- brokers may opt to be placed on Mackie's open board if they do not have a bid run;

- the employer attempted to convince the Board that brokers were free to drive for other companies, but the facts are that the brokers do not drive for anyone else and derive all of their income from Mackie; the employer was unable to prove otherwise; during the GM strike when the brokers did some work for other companies, they were largely dependent upon Mackie to find the work for them and they worked through and were paid by Mackie for this work;

- the brokers' tractors are required to display Mackie's name (article 23 of the contract);

- brokers are required to attend mandatory training sessions put on by Mackie, and are paid by Mackie for attending (article 24 of the contract);

- brokers are dispatched by Mackie, must maintain communication with Mackie, and their pickup and delivery

situation de dépendance économique, sont présents. Les propriétaires des véhicules (les courtiers) sont partie à un contrat écrit; ils sont tenus, en vertu de ce contrat, de fournir le véhicule pour transporter des marchandises dans les conditions qui y sont prévues; et ils conservent le montant qui leur reste après que Mackie a déduit le montant qu'il a le droit de déduire en vertu du contrat. En outre, les faits révèlent que tous les particuliers, sans exception, qui possèdent leur propre véhicule et qui conduisent pour Mackie sont placés sous la dépendance économique de Mackie, dont ils tirent tous leurs revenus

[220] Plus particulièrement, les faits révèlent ce qui suit:

- les courtiers sont partie à des contrats identiques ou presque identiques imposés par Mackie; il n'y a pas de négociation individuelle et les quelques négociations «collectives» qui se sont déroulées sous l'égide du comité des courtiers ont abouti à un contrat que Mackie a imposé aux divers courtiers, à toutes fins utiles;

- les remorques que transportent les courtiers appartiennent à Mackie, de même que le système de communication par satellite qu'ils sont obligés d'installer et d'utiliser; les courtiers doivent payer un droit d'utilisation de ce système de communication (article 25 du contrat);

- de façon générale, les courtiers utilisent l'IUVU et l'assurance de flotte de Mackie dont ils lui remboursent le coût. L'employeur a tenté de convaincre le Conseil que ces éléments étaient optionnels, mais les faits démontrent qu'il s'agit bien d'une exigence de Mackie (articles 28 et 31 du contrat);

- les plaques d'immatriculation apposées sur les tracteurs routiers des courtiers appartiennent généralement à Mackie car elles doivent être inscrites au même nom que les IUVU;

- les courtiers doivent rembourser les droits d'immatriculation à Mackie;

- le système de postulation est fondé sur l'ancienneté dans l'entreprise de Mackie, plutôt que sur la concurrence (article 34 du contrat);

- les courtiers peuvent demander d'être inscrits au tableau d'affichage de Mackie s'ils n'ont pas obtenu de parcours dans le cadre du processus de postulation;

- l'employeur a tenté de convaincre le Conseil que les courtiers étaient libres d'accepter des contrats pour d'autres compagnies, mais les faits indiquent qu'ils travaillent exclusivement pour Mackie, qui est leur unique source de revenu; l'employeur a été incapable de prouver le contraire; durant la grève chez GM où les courtiers ont exécuté des contrats pour d'autres compagnies, c'est Mackie qui, dans la plupart des cas, leur a déniché ces contrats et qui les a rémunérés pour le travail exécuté;

- les courtiers sont tenus d'afficher la raison sociale de Mackie sur leur tracteur routier (article 23 du contrat);

- les courtiers sont obligés d'assister à une séance de formation donnée par Mackie, qui les rémunère à cette fin (article 24 du contrat);

- les courtiers reçoivent leurs instructions de Mackie; ils doivent demeurer en communication avec Mackie, et leurs

times are scheduled by Mackie, and their mileage and often hours of work and the amount of their remuneration are determined by Mackie;

- a broker may locate a back haul on his own if Mackie dispatch is unable to find one, but only retains a $50.00 bonus and not all of the revenue derived from the back haul;

- brokers are generally subject to the same rules, regulations and directives as are Mackie's salaried drivers and its agency drivers;

- brokers are screened and tested by Mackie before they are given a contract (schedule "C" of the contract);

- brokers are subject to progressive discipline imposed by Mackie, including termination (article 20 of the contract);

- brokers do not have the right to determine their itinerary, and are paid only for predetermined mileage imposed by Mackie;

- some brokers are required to wear Mackie uniforms, the others encouraged to do so;

- brokers are required to use Mackie's paperwork system, and submit all paperwork to Mackie;

- article 4 of the broker contract provides that if a broker offers its services to another business (even though the evidence before the board was that none had) he is to provide the line-haul revenue to Mackie; the same article requires the brokers to obey and carry out all reasonable orders and directions given by Mackie;

- article 17 requires the broker to have a regular starting time, notify the company if he is unable to report; maintain regular contact with Mackie dispatcher, and never return to the warehouse without first notifying the dispatcher;

- article 21 requires the broker to keep and maintain his equipment in good condition and to subject the equipment to company inspection;

- brokers may qualify for safety and performance bonuses paid by Mackie (articles 32 and 35);

- Mr. Meagher testified that it would not be realistic for individual brokers to expect that the Lead Logistic providers and GM would contract directly with them.

[221] All of the above demonstrate beyond any doubt that the brokers are not only economically dependent upon Mackie, but also under its direct control in the day-to-day performance of their duties. The Board finds that the brokers directly under contract with Mackie who work continuously for Mackie alone and who do not employ other individuals are Mackie's

délais de livraison, leur kilométrage et, souvent même, leurs heures de travail et leur salaire sont déterminés par Mackie;

- les courtiers peuvent trouver eux-mêmes des chargements à rapporter si le service de répartition de Mackie est incapable de le faire, mais ils touchent seulement une prime de 50$, le reste de l'argent allant à Mackie;

- les courtiers sont généralement assujettis aux mêmes règles, règlements et directives que les chauffeurs salariés de Mackie et les chauffeurs d'agence;

- Mackie effectue une présélection des courtiers et leur fait subir des examens avant de leur attribuer un contrat (annexe «C» du contrat);

- les courtiers peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires progressives allant jusqu'à la résiliation du contrat (article 20 du contrat);

- les courtiers n'ont pas le droit d'établir leur propre itinéraire et sont rémunérés seulement pour un nombre prédéterminé de kilomètres établi par Mackie;

- un certain nombre de courtiers sont obligés de porter les uniformes de Mackie, les autres sont encouragés à en faire autant;

- les courtiers sont tenus d'utiliser les formulaires de Mackie et de soumettre tous les documents à Mackie;

- l'article 4 du contrat prévoit que le courtier qui offre ses services à une autre entreprise (même si la preuve soumise au Conseil a établi qu'il n'en était rien) doit remettre à Mackie le revenu tiré de cette activité; le même article oblige les courtiers à obéir à toutes les directives raisonnables données par Mackie;

- l'article 17 oblige les courtiers à commencer leur journée de travail à heure fixe, à aviser la compagnie s'ils ne peuvent se présenter au travail, à demeurer en communication avec le service de répartition de Mackie, et à ne jamais retourner à l'entrepôt avant d'avoir d'abord avisé le service de répartition;

- l'article 21 oblige les courtiers à garder leur véhicule en bon état et à le faire inspecter par la compagnie;

- les courtiers ont le droit de recevoir des primes de sécurité et de rendement payées par Mackie (articles 32 et 35);

- dans le cadre de son témoignage, M. Meagher a affirmé que les courtiers ne peuvent raisonnablement pas s'attendre à ce que GM et les fournisseurs principaux de services de logistique concluent directement des contrats avec chacun d'eux.

[221] Tous les faits décrits ci-dessus démontrent clairement que les courtiers sont non seulement placés sous la dépendance économique de Mackie, mais aussi qu'ils sont directement contrôlés par la compagnie dans l'exécution quotidienne de leurs tâches. Le Conseil en arrive à la conclusion que les courtiers ayant conclu un contrat directement avec Mackie qui

employees and are entitled to bargain collectively as dependent contractors under the provisions of the *Code*.

[222] There are two other groups of brokers, some drive for brokers who also work only for Mackie. Others drive for brokers who derive their revenue from at least two sources.

[223] Concerning Mr. Pomeroy and the other brokers and who do not drive themselves, the applicant union has indicated that it does not wish to represent them, as in its view they are business people and not employees. The evidence presented to the Board confirms this, and the Board finds that these persons are not employees. These individuals generally do not drive exclusively for Mackie on a continuous basis.

[224] The fact that they may occasionally replace their drivers when they are not available does not confer upon them the status of employees. The evidence has established that there are three such brokers, Messrs. Murray Hammond, Art Pomeroy and D. Hill. These individuals supply tractors and drivers not only to Mackie but also to other companies, Verspeeten in the case of Mr. Pomeroy, Bartlett and Sunoco in the case of Mr. Hammond, and Trimack in the case of Mr. Hill; thus it cannot be said that they are economically dependent on Mackie to the degree of those who derive their income exclusively from Mackie, as they derive only a portion of their income from that contractual relationship. The evidence established that Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill also employed a number of drivers, some of whom worked for Mackie.

[225] There are also certain other brokers whose situation is distinguishable from that of Mr. Hammond, Mr. Hill and Mr. Pomeroy and their drivers. These brokers employ drivers but they themselves also drive full time for Mackie and derive all their revenue from Mackie. Some of these individuals, indeed most of them, fall under category (a) of the dependent contractor definition. In the Board's view, the above analysis concerning brokers without drivers also applies to them. Not only do these brokers meet the *Code* definition of "dependent contractor" under section (a) of the definition, but they are in fact economically dependent on Mackie and subject to all of the elements of day-to-day control by Mackie that are enumerated above. The Board finds that all brokers who derive all of their income from Mackie and are their employees of Mackie are entitled to collective bargaining under the *Code*. The drivers from Quebec, based upon Mr. Fortin's evidence fall within section (a) of the definition. On the evidence all are economically dependent on Mackie. Additionally, their degree of independence and operational distinctiveness is not such that they should be excluded. Therefore, they are included.

travaillent de façon continue pour la seule entreprise de Mackie et qui n'emploient pas d'autres chauffeurs sont des employés de Mackie et qu'ils ont le droit de négocier collectivement à titre d'entrepreneurs dépendants en vertu des dispositions du *Code*.

[222] Il existe deux autres groupes de courtiers; certains d'entre eux conduisent des camions pour des courtiers qui travaillent aussi exclusivement pour Mackie. Les autres conduisent des camions pour des courtiers qui ont à tout le moins deux sources de revenu.

[223] En ce qui concerne M. Pomeroy et les autres courtiers qui ne conduisent pas eux-mêmes les camions, le syndicat requérant a indiqué qu'il ne souhaitait pas les inclure dans l'unité de négociation parce qu'il considère que ce sont des gens d'affaires, non des employés. La preuve soumise au Conseil confirme cet état de fait, et le Conseil conclut que ces personnes ne sont pas des employés de Mackie. De façon générale, elles ne conduisent pas de camions exclusivement pour Mackie de manière régulière.

[224] Le fait qu'il leur arrive de prendre la place de leurs chauffeurs lorsque ces derniers ne sont pas disponibles ne leur confère pas le statut d'employés. La preuve a établi que ces courtiers sont au nombre de trois, MM. Murray Hammond, Art Pomeroy et D. Hill. Ils fournissent des tracteurs routiers et des chauffeurs non seulement à Mackie, mais aussi à d'autres compagnies, Verspeeten dans le cas de M. Pomeroy, Bartlett et Sunoco dans le cas de M. Hammond, et Trimack dans le cas de M. Hill. Par conséquent, on ne peut dire qu'ils sont placés sous la dépendance économique de Mackie au même titre que ceux qui tirent leur revenu exclusivement des contrats exécutés pour Mackie, parce que cette relation contractuelle est seulement l'une de leurs sources de revenu. La preuve a établi que MM. Pomeroy, Hammond et Hill emploient aussi des chauffeurs, dont certains travaillent pour Mackie.

[225] Il y a également un certain nombre de courtiers dont la situation est différente de celle de MM. Hammond, Hill et Pomeroy et de leurs chauffeurs. Ces courtiers emploient des chauffeurs, mais ils conduisent aussi des camions à plein temps pour Mackie qui est leur unique source de revenu. Un certain nombre de ces personnes, en fait la quasi-totalité d'entre elles, sont visées par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant». De l'avis du Conseil, l'analyse se rapportant aux courtiers sans chauffeur qui est présentée ci-dessus s'applique aussi à eux. En plus d'être visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition d'«entrepreneur dépendant» énoncée dans le *Code*, ces courtiers sont aussi placés sous la dépendance économique de Mackie dans les faits et sont assujettis à tous les éléments du contrôle quotidien exercé par Mackie qui sont énumérés précédemment. Le Conseil en arrive à la conclusion que tous les courtiers qui tirent la totalité de leurs revenus des contrats conclus avec Mackie sont des employés de Mackie et qu'ils ont droit de négocier collectivement en vertu du *Code*. Compte tenu du témoignage de M. Fortin, les chauffeurs du Québec sont visés par le libellé de l'alinéa a) de la définition. Selon la preuve soumise, ils sont tous placés sous la dépendance économique de Mackie. En plus, leur niveau d'indépendance et le caractère distinctif de leurs opérations ne sont pas suffisants pour justifier leur exclusion. En conséquence, ils sont inclus dans l'unité de négociation.

[226] With respect to the drivers of brokers who are not clearly so economically dependent such as Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill, the Board is guided by the findings of the Canada Labour Relations Board in *Brookville Transport Limited, supra*:

"Turning now to the drivers of owner-operators, we see no valid reason why these people should be treated differently from the owner-operators for the purposes of Part I of the *Code*. They are certainly just as economically dependent on Brookville as the owner-operators. They operate vehicles which are under contract to Brookville, on Brookville's behalf and in Brookville's name just as the owner-operators do. The difference is, of course, that they are not direct parties to the contract and they do not supply the vehicles which they operate. They still are, however, an integral component of Brookville's operations. Once they have been approved by Brookville to drive in its name, these drivers are obligated to operate the vehicles and to transport Brookville's customers' goods under terms which are stipulated in the owner-operator contracts as well as in the numerous directives from Brookville which come out periodically in the form of memoranda. Clearly, it is Brookville that these drivers should be negotiating with regard to the terms and conditions under which they operate. The owner-operators who purportedly hire them have little to do with them once they are assigned to a vehicle. Except for the occasional reporting of mileage and other such paperwork, it is really Brookville that drivers of owner-operators deal with on a day-to-day basis.

Prior to the amendments in 1984, the Board took the position on more than one occasion that drivers of owner-operators were in reality employees of the trucking company for which they were providing the services under the contract. (See *K.J.R. Associates Ltd.* (1979), 36 di 36; and [1979] 2 Can LRBR 445 (CLRB no.193); and *Mercury Tanklines Limited* (1984), 55 di 99 (CLRB no. 453).) What is unclear from these decisions, which both pre-date the 1984 amendments, is whether the drivers of owner-operators were to be considered to be employees of the trucking companies in the traditional sense. There is no need to seek the answer to that question now as, with the additional powers given to the Board in 1984 vis-à-vis dependent contractors, the authority is clearly there for the Board to find that drivers of owner-operators are dependent contractors and thereby employees of an employer **for collective bargaining purposes**. Under paragraph (c) of the definition, which we will repeat for the sake of emphasis,

'(c) any other person who, **whether or not employed under a contract of employment**, performs work or services for another person on such terms and conditions that he is, in relation to that other person, in a position of economic dependence on, and under an obligation to perform duties for, that other person;'

there are no prerequisites to be an owner, purchaser or lessee of a vehicle or to be employed under a contract of employment to qualify as a dependent contractor. All that is necessary is that the person performs work or services for another person under

[226] En ce qui concerne les chauffeurs des courtiers qui ne sont pas placés de manière aussi évidente sous la dépendance économique de Mackie, comme MM. Pomeroy, Hammond et Hill, le Conseil se fonde sur les observations formulées par le Conseil canadien des relations du travail dans l'affaire *Brookville Transport Limited*, précitée:

Passons maintenant aux chauffeurs des propriétaires-exploitants. Nous ne voyons aucune raison valable de les traiter différemment des propriétaires-exploitants eux-mêmes pour l'application de la Partie I du *Code*. Leur dépendance économique vis-à-vis de Brookville est certainement tout aussi claire que celle de ces derniers. Ils conduisent des véhicules loués à contrat à Brookville pour le compte de Brookville et au nom de Brookville, tout comme les propriétaires-exploitants. La seule différence, c'est bien entendu qu'ils ne sont pas directement parties au contrat et qu'ils ne fournissent pas les véhicules qu'ils conduisent. Ils n'en demeurent pas moins un élément intégral des activités de Brookville. Une fois que Brookville les a autorisés à conduire en son nom, ils sont tenus de conduire les camions et de transporter les marchandises des clients de Brookville selon des modalités précisées dans les contrats des propriétaires-exploitants ainsi que dans les nombreuses directives que Brookville distribue périodiquement sous forme de notes de service. C'est manifestement avec Brookville que ces chauffeurs devraient négocier leurs conditions de travail. Les propriétaires-exploitants qui les embaucheraient n'ont à peu près rien à voir avec eux une fois qu'on leur a confié un véhicule. Sauf pour déclarer leur kilométrage et quelques autres données du genre, c'est en fait avec Brookville que les chauffeurs des propriétaires-exploitants traitent quotidiennement.

Même avant que le législateur ajoute les dispositions susmentionnées au *Code* en 1984, le Conseil avait décidé dans plus d'une affaire que les chauffeurs des propriétaires-exploitants étaient en fait des employés de l'entreprise de camionnage à laquelle ils fournissaient des services à contrat. (Voir K.J.R. Associates Ltd. (1979), 36 di 36; et [1979] 2 Can LRBR 445 (CCRT n° 193); et Mercury Tanklines Limited (1984), 55 di 99 (CCRT n° 453).) Toutefois, dans ces décisions, qui ont toutes deux précédé les modifications de 1984, un point n'était pas encore tout à fait clair. Il s'agissait de savoir si les chauffeurs des propriétaires-exploitants devaient être considérés comme des employés des entreprises de camionnage au sens classique du terme. Il n'est plus nécessaire de chercher à répondre à cette question, puisque, grâce aux pouvoirs accrus dont il a été investi en 1984 à l'égard des entrepreneurs dépendants, le Conseil peut manifestement juger que les chauffeurs des propriétaires-exploitants sont des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés **aux fins de la négociation collective**. En effet, l'alinéa c) de la définition, que nous répétons pour insister sur ce point,

«c) la personne qui exécute, **qu'elle soit employée ou non en vertu d'un contrat de travail**, un ouvrage ou des services pour le compte d'une autre personne selon des modalités telles qu'elle est placée sous la dépendance économique de cette dernière et dans l'obligation d'accomplir des tâches pour elle. (c'est nous qui soulignons)»

précise bien qu'il n'est pas nécessaire qu'une personne soit propriétaire, acheteur ou locataire d'un véhicule ou qu'elle soit partie à un contrat de travail pour être réputée être un entrepreneur dépendant. Il suffit que la personne exécute un

such terms and conditions that renders the person economically dependent and under an obligation to perform the work or services for the other person. In the circumstances here, where drivers of owner-operators virtually sit in the same seat as the owner-operators, they undoubtedly fall into this category. We find them to be dependent contractors and employees of Brookville under Part I of the *Code*.

(pages 156-157; and 137-138)"

[227] Not only do these employees meet the definition of "dependent contractor," but their situation is analogous to that of the agency drivers examined earlier in this decision. The Board therefore finds that the only drivers of these brokers who are in fact assigned by the brokers to drive for Mackie are Mackie's employees.

[228] However, that does not conclude the matter for present purposes. The applicant requested that not only Mr. Pomeroy, but all of his drivers be excluded from the bargaining unit on the basis that their situation was not the same as the other brokers. The basis for such a distinction is that these drivers work for brokers whose level of economic dependence on their Mackie work is not as significant as it is for those who work only for Mackie or almost exclusively for Mackie and the fact that Mackie's control over their working conditions is somewhat less direct. The Board has evidence that Mr. Pomeroy, Mr. D. Hill and Mr. Hammond also work significantly for other employers and consequently their drivers would appear to be working for enterprises less directly and completely dependent on Mackie. Additionally, their evidence disclosed that Mackie's control over the work of their employees work was somewhat less direct. Because of the applicant's request that such drivers not be included in the case of Mr. Pomeroy, the Board is of the view that those driving for Mr. Hammond and Mr. Hill, although employees under the relevant test, share a somewhat divergent community of interest and should, therefore, also be excluded from the defined appropriate bargaining unit.

(pages 99-104; and 282-288)

IV - Analysis and Decision

[28] The test to be applied is not the simple one of whether brokers and drivers for brokers drive at some time for another employer so that they derive some of their income elsewhere, but a more balanced and nuanced test which seeks to determine whether the brokers in question on balance are integrated into Mackie's operations and dependent on Mackie to the extent that they fit within the statutory definition. The level or degree of economic dependency on Mackie must receive consideration as must the degree of control exercised by Mackie. If brokers or their drivers are integrated into Mackie's operations, economically

travail ou des services pour une autre personne selon des modalités telles qu'elle dépende économiquement de celle-ci et qu'elle soit obligée de faire ce travail ou d'assurer ces services pour celle-ci. Dans la présente affaire, la situation des chauffeurs des propriétaires-exploitants est presque identique à celle de ces derniers, de sorte qu'ils doivent indubitablement être rangés dans la même catégorie. Nous concluons donc qu'ils sont eux aussi des entrepreneurs dépendants et, par conséquent, des employés de Brookville au sens de la Partie I du *Code*.

(pages 156-157; et 137-138)»

[227] Ces employés sont inclus dans le champ d'application de la définition d'«entrepreneur dépendant»; qui plus est, leur situation est analogue à celle des chauffeurs d'agence, sur laquelle le Conseil s'est penché un peu plus tôt en l'espèce. Le Conseil conclut donc que seuls les chauffeurs de ces courtiers qui conduisent en fait des camions pour Mackie sont des employés de Mackie.

[228] Il reste cependant une dernière question à trancher en l'instance. La requérante demande aussi que tous les chauffeurs de M. Pomeroy soient exclus de l'unité de négociation au motif que leur situation est différente de celle des autres courtiers. Elle fait valoir que ces chauffeurs travaillent pour des courtiers qui ne sont pas aussi dépendants économiquement des contrats attribués par Mackie que le sont ceux qui travaillent exclusivement ou presque exclusivement pour Mackie, et que cette dernière n'exerce pas un contrôle aussi direct sur leurs conditions de travail. Le Conseil a obtenu la preuve que MM. Pomeroy, D. Hill et Hammond tirent une bonne partie de leurs revenus de contrats avec d'autres employeurs; leurs chauffeurs se trouveraient ainsi à travailler pour des entreprises qui sont moins directement placées sous la dépendance économique totale de Mackie. La preuve a aussi révélé que Mackie contrôle moins directement le travail de leurs chauffeurs. Étant donné que la requérante a demandé que les chauffeurs de M. Pomeroy soient exclus de l'unité de négociation, le Conseil est d'avis que les chauffeurs travaillant pour MM. Hammond et Hill, qui entrent toutefois dans la catégorie des employés selon les critères applicables, ont une communauté d'intérêts quelque peu différente et qu'ils devraient par conséquent être exclus de l'unité jugée habile à négocier collectivement.

(pages 99-104; et 282-288)

IV - Analyse et décision

[28] Le critère qu'il convient d'appliquer n'est pas celui qui consiste simplement à déterminer si les courtiers et les chauffeurs qu'ils emploient transportent à l'occasion des chargements pour un autre employeur et tirent dès lors une partie de leur revenu d'une autre activité, mais un critère plus équilibré et nuancé ayant pour but de déterminer si, selon toute probabilité, les courtiers en cause sont intégrés dans l'entreprise de Mackie et placés sous sa dépendance économique au point où ils sont englobés dans la définition de la loi. Le niveau ou le degré de dépendance économique doit être pris en considération au même titre que le degré de contrôle

dependent and directly under Mackie's control, they may bargain collectively and should be ordinarily in the bargaining unit. In the present case, certain small and discrete groups of such employees who otherwise might have bargained collectively were excluded on the basis that it was requested that this be so, and upon examination those groups proved to have a marginally different and discrete community of interest.

[29] The employer's simple exclusion of large numbers of brokers on a basis that they also provide services to other employers, therefore, significantly expands the scope of the exclusion contemplated by the Board.

[30] Additionally, the Board found in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, and in the bargaining unit description, based on the facts before it that the exclusions to the all-employee bargaining unit defined as appropriate are to be limited and specific, and indicated that further exclusions would require a finding by the Board that the broker operation in question was operating in an unintegrated and discrete manner and did not fully share a community of interest with the employees in the bargaining unit.

[31] The redefinition of the bargaining unit by the employer by the exclusion of further brokers based on the simple criterion used, that of a response to the question as to whether or not they depended on Mackie for their income, without a reference to the Board, is in contradiction of the Board's decision and findings in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*. It should be further noted that if the situation of the nine brokers mentioned above (in paragraph 18) is considered, it may be seen that the exclusion of at least a proportion of those purported to be excluded was not defensible, even on the employer's own criterion.

[32] Since no reference to the Board was undertaken, and no request that the Board proceed under section 18 of the *Code* to reconsider *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, was filed, it would appear to be incumbent upon the parties to govern themselves in accordance with the principles set out and the matters decided in that decision.

exercé par Mackie. Si les courtiers ou leurs chauffeurs sont intégrés dans l'entreprise de Mackie et placés directement sous sa dépendance économique, ils ont le droit de négocier collectivement et devraient normalement faire partie de l'unité de négociation. En l'espèce, de petits groupes particuliers d'employés, qui auraient, par ailleurs, eu le droit de négocier collectivement, ont été exclus de l'unité au motif qu'on avait demandé qu'il en soit ainsi, et après examen, il s'est révélé que ces groupes avaient une communauté d'intérêts quelque peu différente et distincte.

[29] L'exclusion expéditive d'un grand nombre de courtiers par Mackie, au motif qu'ils fournissaient aussi des services à d'autres employeurs excède considérablement le cadre de l'exclusion envisagée par le Conseil.

[30] En s'appuyant sur les faits présentés, le Conseil a aussi conclu dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, comme en fait foi l'unité de négociation définie, qu'il convenait de limiter de manière particulière l'exclusion des courtiers et des chauffeurs de l'unité globale jugée habile à négocier collectivement en indiquant que toute exclusion supplémentaire nécessiterait que le Conseil détermine que le courtier en question exploite son entreprise de manière non intégrée et distincte et qu'il n'a pas de communauté d'intérêts avec les employés membres de l'unité de négociation.

[31] La redéfinition de l'unité de négociation par l'exclusion de nouveaux courtiers en s'appuyant sur le simple critère utilisé par l'employeur, soit la réponse à la question de savoir s'ils tiraient leur revenu du travail effectué pour Mackie, sans en référer au Conseil, est incompatible avec la décision et les conclusions du Conseil dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée. Précisons aussi qu'il ressort clairement, à l'examen de la situation des neuf courtiers mentionnés précédemment (au paragraphe 18), que l'exclusion d'une partie du moins des courtiers et chauffeurs qui sont prétendument exclus n'est pas défendable, même en appliquant le critère établi par l'employeur.

[32] Étant donné que le Conseil n'a été saisi d'aucun renvoi ni d'aucune demande fondée sur l'article 18 du *Code* afin que soit réexaminée la décision rendue dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, il nous apparaît que les parties sont tenues de respecter les principes établis et les conclusions du Conseil dans cette décision.

[33] The exclusions proposed by the employer must, therefore be considered in that context. As a first principle, all freight brokers are to be included in the bargaining unit unless clear evidence is presented to the Board indicating that based upon their actual circumstances their community of interest is different from that of the remaining Mackie employees. In an all-employee unit, it is not enough for the employer merely to assert that in its view one or another individual who falls within the definition of employee in the *Code* is in its view not included within the bargaining unit based upon the application of a single criterion. It is therefore appropriate that each of the individuals suggested by the employer as being excluded from the bargaining unit undergo examination in the context set out in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*. It must be asked whether the individual in question, on the basis of the material and evidence now before the Board, clearly falls within the excluded class. If the individual does not, they will be included in the all-employee unit defined by virtue of the Board's previous findings. Since the nine brokers mentioned previously are included, the Board will not consider their situation here but will only consider the situations of those in dispute.

A - The Brokers

[34] The first of the brokers listed in the investigating officer's report is Murray Hammond. As indicated, the situation of Mr. Hammond was specifically considered by the Board in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, which set out the Board's description of the appropriate bargaining unit and explained the Board's rationale for the scope of the unit found to be appropriate. There is nothing in the investigating officer's report to indicate that the situation of Mr. Hammond has changed significantly from that which obtained at the time of Mackie *Moving Systems Corporation*, *supra*. Mr. Hammond is therefore properly excluded.

[35] The next broker to be considered is Mr. Peter Dhunna. The investigating officer's report indicates only that Mr. Dhunna employs sixteen drivers of whom eight are full-time with Mackie and eight full-time elsewhere. The fact that eight of Mr. Dhunna's drivers are assigned full-time to Mackie indicates a continuous degree of involvement there by those drivers. The working conditions of these drivers are subject to the direct control of Mackie. The level of economic

[33] La demande d'exclusion de l'employeur doit donc être examinée dans ce contexte. En premier lieu, tous les courtiers préposés au transport de marchandises doivent être inclus dans l'unité de négociation à moins que des preuves irréfutables soient présentées au Conseil indiquant que, eu égard à leur situation réelle, ils ont une communauté d'intérêts différente de celle des autres employés de Mackie. Dans le cas d'une unité englobant l'ensemble des employés, l'employeur ne peut pas juste affirmer qu'il considère qu'une ou deux personnes, dont les activités cadrent avec la définition du terme employé dans le *Code*, ne font pas partie à son avis de l'unité de négociation à cause de l'application d'un critère unique. Il convient dès lors d'examiner la situation de chacune des personnes que l'employeur considère comme exclue de l'unité de négociation en tenant compte des principes énoncés dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée. Il faut se demander, compte tenu des documents et des éléments de preuve présentés au Conseil en l'espèce, si la personne concernée entre indéniablement dans la catégorie des travailleurs exclus. Dans la négative, elle sera incluse dans l'unité globale définie par le Conseil dans sa décision antérieure. Comme les neuf courtiers mentionnés précédemment sont inclus, le Conseil se penchera uniquement sur la situation de ceux dont l'exclusion est contestée.

A - Les courtiers

[34] Le premier courtier dont le nom apparaît dans le rapport de l'agent enquêteur est M. Murray Hammond. Ainsi qu'il est indiqué, sa situation a été expressément examinée dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, où le Conseil définit l'unité habile à négocier collectivement et expose les motifs pour lesquels il la juge habile à négocier. Rien dans le rapport de l'agent enquêteur ne permet de croire que la situation de M. Hammond a changé de façon significative depuis cette décision. M. Hammond est donc à juste titre exclu de l'unité de négociation.

[35] Le courtier suivant est M. Peter Dhunna. L'agent enquêteur indique seulement que M. Dhunna emploie 16 chauffeurs, dont huit travaillent à temps plein pour Mackie et huit autres travaillent à temps plein pour d'autres. Le fait que huit des chauffeurs de M. Dhunna sont affectés à temps plein aux activités de Mackie révèle un degré d'intégration continu à cette entreprise dans le cas de ces chauffeurs. Leurs conditions de travail sont régies directement par Mackie. L'entreprise

dependence of Mr. Dhunna's operations on Mackie, is significant. Taken together with the other evidence considered by the Board in *Mackie Moving Systems Corporation, supra*, the Mackie aspect of Mr. Dhunna's operations does appear to be integrated in Mackie's operations to the extent that the community of interest of his drivers is not evidently distinct from that of the other Mackie employees in the bargaining unit. Their situation, therefore, should be considered in that context. However, Mr. Dhunna drives only casually at Mackie and personally appears to be excluded because, as an individual not integrated into the Mackie's operations, he does not share a community of interest.

[36] The fact that a broker employs some drivers who work exclusively for Mackie and some drivers who do not, of itself, does not establish a sufficient basis that it can now be found that the employees of the brokers in question do not share a community of interest with the other employees. The economic dependence on Mackie of the drivers who drive exclusively for Mackie, their integration into Mackie's operations, the level of control Mackie, as opposed to the broker they drive for, exercises over their day-to-day working conditions, must all receive consideration. If their situation is more analogous to those within the bargaining unit than the situation of those excluded, they should be included. On this basis, Mr. Dhunna's drivers at Mackie on the evidence fall within the bargaining unit.

[37] The situation of Mr. Jagmeet Swagh is the same as that of Mr. Dhunna in the sense that his drivers are assigned to Mackie full-time and the drivers that drive full-time for Mackie carry out their day-to-day work in a manner more analogous to that of the bargaining unit drivers that fall within the bargaining unit. Mr. Swagh personally, as a casual driver, only incidentally and occasionally a part of Mackie's operations, does not.

[38] Mr. Manbinder Grewal is in a similar situation. Mr. Grewal has only a casual connection to Mackie and a different community of interest, and is not included. Mr. Grewal's operations are, however, to a significant degree economically dependent on Mackie. His drivers who regularly, continuously and in an integrated fashion

de M. Dhunna est placée dans une large mesure sous la dépendance économique de Mackie. Compte tenu des autres éléments de preuve dont le Conseil a pris en considération dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, il semble bien que cette partie de l'entreprise de M. Dhunna soit intégrée à l'entreprise de Mackie dans la mesure où la communauté d'intérêts de ses chauffeurs n'est pas manifestement distincte de celle des autres employés de Mackie faisant partie de l'unité de négociation. C'est donc en fonction de ces paramètres qu'il convient d'examiner leur situation. M. Dhunna, en revanche, ne conduit qu'occasionnellement pour Mackie et il semble personnellement exclu vu que, en tant que particulier non intégré dans l'entreprise de Mackie, il n'a pas de communauté d'intérêts avec ses employés.

[36] Le fait qu'une partie seulement des chauffeurs employés par un courtier travaillent exclusivement pour Mackie ne constitue pas en soi un critère suffisant pour conclure en l'espèce que les employés des courtiers en cause n'ont pas de communauté d'intérêts avec les autres employés. La dépendance économique des chauffeurs qui conduisent exclusivement pour Mackie, leur intégration dans l'entreprise, le contrôle que Mackie exerce quotidiennement sur leurs conditions de travail, par rapport au contrôle exercé par le courtier qui les emploie, sont tous des critères dont il faut tenir compte. S'ils ont davantage de points communs avec les employés membres de l'unité de négociation qu'avec les chauffeurs exclus, ils devraient être inclus dans l'unité de négociation. Partant de ces principes, il ressort de la preuve dont dispose le Conseil que les chauffeurs de M. Dhunna qui travaillent exclusivement pour Mackie font partie de l'unité de négociation.

[37] La situation de M. Jagmeet Swagh est analogue à celle de M. Dhunna, en ce sens que ses chauffeurs conduisent à temps plein pour Mackie et que, dès lors, ils accomplissent leur travail quotidien d'une manière qui ressemble davantage à celle des chauffeurs faisant partie de l'unité de négociation. M. Swagh, lui-même, en tant que chauffeur occasionnel intégré accessoirement à l'entreprise de Mackie, n'est pas inclus dans l'unité.

[38] M. Manbinder Grewal se trouve dans une situation semblable. Il n'a qu'un lien occasionnel avec Mackie et sa communauté d'intérêts est différente, ce qui est suffisant pour l'exclure de l'unité. Son entreprise est toutefois placée dans une large mesure sous la dépendance économique de Mackie. Ses chauffeurs qui

drive for Mackie under Mackie's day-to-day control, are in a different situation.

[39] The evidence in respect of Mr. Puran Dhaliwal indicates that his business is located elsewhere but that one of his drivers is driving full-time with Mackie. This driver falls within the bargaining unit description and in the absence of any evidence suggesting a divergent community of interest is included, although Mr. Dhaliwal is not.

[40] The information in respect of Mr. Erik Smith indicates that two of three tractors which he provides to Mackie haul only for Mackie. They apparently drive Mackie trailers and meet many of the criteria set out in *Mackie Moving Systems Corporation, supra.* However, the evidence in respect of Mr. Smith's operations indicates that his Mackie trucks are now only working incidently and part-time there, and that the focus of his business is elsewhere. The employer's suggestion that Mr. Smith should thereby be excluded is accepted on the basis that he is less integrated into the Mackie operations. He does not fully share the community of interest of Mackie employees and properly falls into the group which lacks the full community of interest. Should his trailers be reassigned full-time to Mackie, his situation may be reconsidered.

[41] Mr. Erik Boruch personally operates outside of the Mackie enterprise and is not included. However, one truck is at Mackie and does drive exclusively for Mackie. Because this truck has a driver assigned exclusively to Mackie and is integrated into the Mackie enterprise and is ordinarily under the day-to-day control and direction of Mackie, its driver shares a common community of interest with the other exclusively dedicated trucks and is viewed as falling within the bargaining unit.

[42] Similarly, with Mr. Ronjit Kailla, while two of his three tractors are employed elsewhere, his third tractor hauls exclusively for Mackie. The two individuals driving this vehicle fall within the bargaining unit. However, should the possibility noted by the investigating officer arise, and the individual drivers driving the Mackie vehicle commence doing so upon an

conduisent pour Mackie de façon courante, continue et intégrée et qui sont assujettis quotidiennement à son contrôle se trouvent pour leur part dans une situation différente.

[39] La preuve relative à M. Puran Dhaliwal indique qu'il travaille pour d'autres, mais que l'un de ses chauffeurs conduit à temps plein pour Mackie. Ce chauffeur est englobé dans la description de l'unité de négociation et en l'absence de preuve d'une communauté d'intérêts différente, il en fait également partie, ce qui n'est pas le cas de M. Dhaliwal.

[40] Les renseignements fournis au sujet de M. Erik Smith indiquent que deux des trois tracteurs qu'il fournit à Mackie servent uniquement au transport de chargements pour cette société. Ils tirent apparemment des remorques appartenant à Mackie et satisfont à bon nombre des critères énoncés dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée. En revanche, la preuve relative aux activités de M. Smith indique qu'à l'heure actuelle, les camions réservés à Mackie ne sont utilisés qu'une partie du temps et de façon accessoire par Mackie et que le gros des activités se déroule ailleurs. L'argument de l'employeur selon lequel M. Smith devrait dès lors être exclu est accepté vu qu'il est moins intégré dans l'entreprise de Mackie. Il n'a pas exactement la même communauté d'intérêts que les employés de Mackie, ce qui le fait entrer à juste titre dans la catégorie des courtiers n'ayant pas la communauté d'intérêts requise. Si ses remorques en viennent à être utilisées de nouveau à temps plein par Mackie, on pourra alors réexaminer la situation.

[41] M. Erik Boruch ne travaille pas personnellement pour Mackie et il est donc exclu de l'unité de négociation. En revanche, l'un de ses camions est utilisé exclusivement par Mackie. Étant donné que le chauffeur de ce camion travaille exclusivement pour Mackie, qu'il est intégré dans l'entreprise de Mackie et qu'il est ordinairement assujetti au contrôle et à la direction de Mackie de façon quotidienne, on peut dire qu'il a une communauté d'intérêts avec les autres chauffeurs travaillant exclusivement pour Mackie et qu'il fait partie de l'unité de négociation.

[42] Il en va de même de M. Ronjit Kailla. Même si deux de ses trois tracteurs sont utilisés ailleurs, le troisième sert exclusivement au transport de chargements pour Mackie. Les deux personnes qui conduisent ce véhicule font partie de l'unité de négociation. Cependant, si l'éventualité envisagée par l'agent enquêteur se réalise et que les chauffeurs

incidental, part-time and casual basis, the possibility may arise that these employees may be viewed as outside of the commonality of interest of the bargaining unit. Mr. Kailla, however, is not included as an individual not integrated into Mackie's operation.

[43] With respect to Mr. Suresh Sharma, there is no evidence that he falls outside the scope of the all-employee bargaining unit on the basis of a lack of common interest, and he is included.

[44] The evidence with respect to Mr. Jaskaur Sidhu and Mr. Gursewak Sidhu indicates that while they do have four tractors and five drivers, two of the tractors are exclusively dedicated to Mackie. Additionally, the drivers for the two trucks with Mackie are continuously employed with Mackie on a day-to-day basis and do not appear to be employed in the operations of Mr. Sidhu in a rotational manner or in a manner that would indicate anything other than that the two vehicles in question are integrated with the Mackie operations more than with the separate operations run by Mr. Jaskaur Sidhu and Mr. Gursewak Sidhu themselves. At the same time, the three other full-time drivers for Mr. Jaskaur Sidhu and Mr. Gursewak Sidhu do not haul for Mackie, but are engaged elsewhere. Obviously, these drivers do not belong within the bargaining unit. However, on the basis of the evidence before the Board, one of the two trucks with Mackie is driven by a full-time Mackie employee and this employee should be taken as being integrated within the bargaining unit. The situation is similar with Mr. Gursewak Sidhu who drives a tractor that hauls for Mackie exclusively. Mr. Gursewak Sidhu, as driver of this tractor, which is exclusively utilized by Mackie, should be taken as integrated into Mackie's operations and as being included within the bargaining unit as well. Mr. Jaskaur Sidhu, who drives only casually and whose focus appears to be elsewhere, is not included.

[45] The next broker in dispute originally excluded by Mackie was Mr. Dave Hardies. Counsel for Mackie indicated to the Board during his submissions that he did not take a strong position but that the Board should decide whether or not Mr. Hardies should be included in the bargaining unit or not, in view of the somewhat equivocal facts relating to him. The facts discovered by the investigating labour relations officer indicated that Mr. Hardies does drive full time exclusively for Mackie. Although he owns both his tractor and

travaillant pour Mackie en viennent à ne lui offrir leurs services que de manière accessoire, occasionnelle, ou à temps partiel, on pourrait alors considérer qu'ils n'ont plus aucune communauté d'intérêts avec les employés de l'unité de négociation. M. Kailla, toutefois, n'est pas inclus dans l'unité car il n'est pas intégré dans l'entreprise de Mackie.

[43] En ce qui concerne M. Suresh Sharma, rien ne permet de conclure qu'il est exclu de l'unité de négociation englobant l'ensemble des employés, faute de communauté d'intérêts. Il est dès lors inclus dans l'unité.

[44] La preuve relative à M. Jaskaur Sidhu et M. Gursewak Sidhu indique que, même s'ils ont quatre tracteurs et cinq chauffeurs, deux des tracteurs sont utilisés exclusivement par Mackie. De plus, les chauffeurs de ces deux camions sont employés de façon continue et quotidienne par Mackie et ne semblent pas travailler pour l'entreprise de M. Sidhu par roulement ou d'une manière qui indiquerait qu'ils sont moins intégrés dans l'entreprise de Mackie que dans l'entreprise distincte de MM. Jaskaur Sidhu et Gursewak Sidhu. Par contre, les trois autres chauffeurs à temps plein de MM. Jaskaur Sidhu et Gursewak Sidhu ne transportent pas de marchandises pour Mackie, leurs services étant utilisés ailleurs. De toute évidence, ces chauffeurs ne font pas partie de l'unité de négociation. Cependant, compte tenu de la preuve dont dispose le Conseil, l'un des deux camions utilisés par Mackie est conduit par un employé à temps plein de Mackie et l'on devrait considérer qu'il fait partie de l'unité de négociation. La situation de M. Gursewak Sidhu, qui conduit un tracteur exclusivement pour Mackie, est identique. En tant que chauffeur du tracteur utilisé exclusivement par Mackie, M. Gursewak Sidhu devrait aussi être considéré comme étant intégré dans l'entreprise de Mackie et inclus dans l'unité de négociation. M. Jaskaur Sidhu, qui conduit à l'occasion seulement, pour d'autres, semble-t-il, ne fait pas partie de l'unité de négociation.

[45] M. Dave Hardies est un autre courtier dont l'exclusion est en litige et qui a initialement été exclu par Mackie. Le procureur de Mackie a indiqué, dans le cadre de son exposé, qu'il laissait plutôt au Conseil le soin de déterminer si M. Hardies devrait être inclus ou non dans l'unité de négociation, vu sa situation quelque peu équivoque. D'après les renseignements recueillis par l'agent des relations de travail qui a mené l'enquête, M. Hardies conduit à temps plein exclusivement pour Mackie. Même s'il est propriétaire d'un tracteur et, fait

uncharacteristically the trailer, the Mackie name is on the side of the tractor. The rig is licensed to Mackie and Mackie pays Mr. Hardies' licensing fee. The evidence upon which the employer excluded Mr. Hardies was based on the fact that Mr. Hardies owns a service station in Quebec where he lives and he is dispatched by Mackie from that location. It was also noted that Mr. Hardies did not participate in Mackie training.

[46] On the basis of this evidence, it appears that as a driver who only drives for Mackie under the Mackie name and the Mackie license and dispatched by Mackie, on balance, Mr. Hardies is integrated into the Mackie operation to a sufficient degree that, on the evidence before the Board, he is more appropriately found to be within the scope of the bargaining unit because it is more probable than not that his community of interest in respect of his driving for Mackie is more analogous to that of those in the bargaining unit. On balance, he cannot realistically be viewed as operating a trucking operation separate from and with a community of interest distinct from that of the other Mackie drivers.

[47] The fact that an individual conducting a trucking operation exclusively as a part of the Mackie enterprise derives some income elsewhere from a different kind of enterprise should not in itself be viewed as causing that individual to be outside the community of interest of the relevant bargaining unit. The Board's tests should be applied in respect of the trucking operations of the individual concerned. Their connection with and integration into Mackie's day-to-day operations, their conditions of employment, and the community of interest with others engaged similarly should be considered. The evidence respecting brokers such as Hammond, Pomeroy and Hill was that they personally only occasionally drove for Mackie, that they operated trucking operations whose focus was broader than the Mackie operations and that as part of the broader operation provided some trucking services to Mackie. It is because the services provided were less integrated into the Mackie operations and more into the trucking services referred to and were thus distinct from Mackie's day-to-day operations together with the positions taken that they should not be included, that such drivers were found to have a distinct community of interest. On the other hand, brokers and their drivers who continuously, exclusively, regularly and principally on a day-to-day basis are integrated into Mackie's

inusité, d'une remorque, c'est la raison sociale de Mackie qui est affichée sur le tracteur. Le permis de la remorque est établi au nom de Mackie, qui en paie les droits. La preuve sur laquelle l'employeur s'est appuyé pour exclure M. Hardies était fondée sur le fait qu'il possède une station-service au Québec, où il habite, et que c'est son point de départ quand Mackie lui attribue des trajets. Le rapport indique également que M. Hardies n'a pas suivi la formation offerte par Mackie.

[46] Compte tenu de cette preuve, on peut dire qu'en tant que chauffeur qui conduit seulement pour Mackie en utilisant la raison sociale et le permis de Mackie et dont les trajets sont attribués par Mackie, M. Hardies est somme toute intégré à l'entreprise de Mackie dans une mesure suffisante pour conclure, selon la preuve présentée, qu'il convient davantage de l'inclure dans l'unité de négociation définie car il est fort probable que sa communauté d'intérêts en tant que chauffeur de Mackie se rapproche davantage de celle des membres de l'unité de négociation. Bref, il serait irréaliste de conclure que M. Hardies exploite une entreprise de transport routier distincte de celle de Mackie et qu'il n'a aucune communauté d'intérêts avec les chauffeurs de Mackie.

[47] Le fait qu'un particulier qui exploite une entreprise de transport routier exclusivement comme un élément indissociable de l'entreprise de Mackie tire une partie de son revenu d'un autre type d'entreprise ne devrait pas, en soi, être un motif suffisant pour conclure qu'il n'a pas de communauté d'intérêts avec les membres de l'unité de négociation pertinente. Les critères établis par le Conseil devraient s'appliquer aux activités de transport routier de la personne concernée. Son lien avec les activités quotidiennes de Mackie et son intégration à l'entreprise, les conditions d'emploi et la communauté d'intérêts avec les autres chauffeurs accomplissant le même travail devraient être pris en considération. La preuve relative aux courtiers comme MM. Hammond, Pomeroy et Hill révèle qu'ils conduisaient personnellement pour Mackie de façon occasionnelle seulement, qu'ils exploitaient chacun une entreprise de transport routier dont l'envergure excédait les paramètres de l'entreprise de Mackie et que, dans le cadre de cette entreprise plus vaste, ils fournissaient certains services de transport à Mackie. C'est parce que les services fournis étaient moins intégrés dans l'entreprise de Mackie que dans les services de transport routier en question et étaient donc distincts des activités quotidiennes de Mackie et que les parties ont plaidé en faveur de leur exclusion qu'il a été

operations and whose relationship with Mackie in respect of a significant portion of their operations is analogous to an employment relationship or clearly within the contemplation of the defined dependent contractor category of employees set out in the *Code*, should be viewed as falling within the bargaining unit.

B - Individuals Who Drive for Broker-Drivers

[48] It is important next to comment more specifically respecting the situation of those individuals who drive for brokers and who do not themselves provide tractors or trucks to Mackie. It is noted above on the basis of the evidence previously before it, the Board found that three brokers, that is Mr. Pomeroy, Mr. Hammond and Mr. Hill, had relatively independent operations such that while their drivers could have been found to be employees of Mackie in a manner analogous to the drivers assigned by agencies, on balance, factors indicated that the relevant brokers were somewhat more independent of Mackie and somewhat more arms length. An additional consideration in respect of these individuals was their request and the suggestion of the bargaining agent in respect of Mr. Pomeroy that both he and his drivers should not be included in the bargaining unit. However, individuals who drive exclusively for Mackie, who are integrated into Mackie's ongoing operations, whose work is controlled by Mackie to the extent of those included in the bargaining unit previously, and who are economically dependent on Mackie, should fall within the bargaining unit, unless their community of interest as relatively independent operators is different.

[49] There is no need to go through each of the individuals assigned to Mackie but driving for brokers in detail. The situation of some has been considered in the above sections. Generally speaking, there is a pattern in respect of the evidence which was provided by the individuals concerned to the investigating officer. Typically, the individuals driving for brokers that were contacted by the investigating officer indicated that they drove full time for one of the brokers

déterminé que ces chauffeurs avaient une communauté d'intérêts distincte. Par contre, les courtiers et les chauffeurs qui sont intégrés de façon continue, exclusive, courante, fondamentale et quotidienne à l'entreprise de Mackie et dont la relation avec Mackie, pour ce qui touche une bonne partie de leurs activités, s'apparente à une relation employeur-employé ou cadre de toute évidence avec la définition de la catégorie d'employés que constituent les entrepreneurs dépendants en vertu du *Code* devraient être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation.

B - Chauffeurs employés par les courtiers-chauffeurs

[48] Il importe ensuite de formuler des observations particulières au sujet des chauffeurs employés par les courtiers qui ne fournissent pas personnellement de tracteurs ou de camions à Mackie. On a indiqué précédemment que le Conseil avait conclu, en se fondant sur la preuve dont il disposait, que trois courtiers, à savoir MM. Pomeroy, Hammond et Hill, exploitaient des entreprises relativement indépendantes, de sorte que, bien qu'on eût été en mesure de conclure que leurs chauffeurs étaient des employés de Mackie au même titre que les chauffeurs d'agence, la prépondérance de la preuve indiquait qu'ils étaient plus indépendants de Mackie. Un autre élément qui entre aussi en ligne de compte dans le cas de ces personnes est que c'est à leur demande et, dans le cas de M. Pomeroy, sur la recommandation de l'agent négociateur, qu'ils ont été exclus de l'unité de négociation avec leurs chauffeurs. Cependant, les personnes qui travaillent exclusivement pour Mackie, dont les activités sont intégrées aux activités courantes de Mackie, dont le travail est contrôlé par Mackie dans la même mesure que les employés déjà inclus dans l'unité de négociation, et qui sont placés sous la dépendance économique de Mackie, devraient être inclus dans l'unité de négociation, à moins qu'ils aient une communauté d'intérêts différente en tant que propriétaires d'une entreprise relativement indépendante.

[49] Il n'est pas nécessaire de passer en revue chacun des chauffeurs qui travaillent pour Mackie mais sont employés par des courtiers. La situation de certains d'entre eux a été examinée aux paragraphes précédents. Dans l'ensemble, il y a une tendance qui se dégage de la preuve qu'ils ont fournie à l'agent enquêteur. De façon générale, les chauffeurs avec lesquels l'agent enquêteur a communiqué ont indiqué qu'ils conduisaient à temps plein pour l'un des courtiers dont

on the list supplied by the employer working at Mackie, always pulling Mackie loads in tractors or in tractors and trailers with the Mackie name on the side of them. In general, they fell under the day-to-day close control and direction of Mackie. In general, their situation was analogous to that of the included broker-drivers set out in paragraphs 219 to 221 of *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*. On the evidence, these individuals drive exclusively for Mackie and do not appear to be involved in an independent or autonomous operation in respect of which the work for Mackie is more incidental. They appear to be integrated into the Mackie operations and not to have such a community of interest that they should fall outside the bargaining unit.

[50] Individuals on the broker-drivers list, whose evidence provided to the investigating labour relations officer indicates they always work for Mackie on this basis, include Ahluwalia Anwrag, Sukhgant Bhangu, Fern Brethour and her husband, Barry Brethour, Iqual Deol, Balgit Goraya, Ranvir Grewal, Raj Gupta, Pargot Hans, Gurpreet Hunjan, Artem Mityurin, Calvin Murray, Tom Newton, Ken Ostler, Sarpreet Sekon, Varinkerjit Shoker, Kamaljit Singh, Kashmir Sodhi, Attila Toth, Malik Virender, Les Walker, and Mark Whitefield. While the situation of some of those indicated has been generically considered in the Board's comments above respecting the brokers, a consideration of the information respecting their individual situations provided to the investigating officer only serves to confirm the Board's general comments respecting their situation. They are all included.

[51] Some comment is merited in respect of Arnold Dart and Samuel Nelson. The situation of Mr. Dart must be considered on the basis of the more specific evidence now provided because he is exclusively assigned to Mackie, although he drives for a broker whose drivers were previously excluded by the Board, Mr. Murray Hammond. It is clear, on the basis of the evidence before the Board in the investigating officer's report, that unlike the general operations of Mr. Hammond, which have a degree of detachment from Mackie, Mr. Dart is integrated into the Mackie operation and works there exclusively. Such drivers who, although assigned by brokers, exclusively drive for Mackie on a day-to-day basis and other than incidentally and casually and who thus have a strong community of interest with the drivers within the certified bargaining unit are to be viewed as falling

les noms apparaissent dans la liste fournie par Mackie et qu'ils transportaient toujours des chargements pour Mackie dans des tracteurs ou des tracteurs-remorques affichant la raison sociale de Mackie. En général, ils étaient assujettis à la direction et au contrôle étroits de Mackie au quotidien et leur situation était identique à celle des courtiers-chauffeurs inclus décrite aux paragraphes 219 à 221 de l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée. La preuve montre que ces chauffeurs travaillent exclusivement pour Mackie et qu'ils ne semblent pas s'adonner à une activité indépendante ou autonome qui conférerait davantage un caractère accessoire au travail effectué pour Mackie. Ils semblent être intégrés dans l'entreprise de Mackie et ne pas avoir de communauté d'intérêts qui justifierait leur exclusion de l'unité de négociation.

[50] Les courtiers-chauffeurs ayant indiqué à l'agent enquêteur qu'ils travaillaient toujours pour Mackie à ces conditions sont MM. Ahluwalia Anwrag, Sukhgant Bhangu, M^me^ Fern Brethour et son mari, M. Barry Brethour, MM. Iqual Deol, Balgit Goraya, Ranvir Grewal, Raj Gupta, Pargot Hans, Gurpreet Hunjan, Artem Mityurin, Calvin Murray, Tom Newton, Ken Ostler, Sarpreet Sekon, Varinkerjit Shoker, Kamaljit Singh, Kashmir Sodhi, Attila Toth, Malik Virender, Les Walker et Mark Whitefield. Même si la situation de certains d'entre eux a été examinée de façon générale dans les précédentes observations du Conseil relatives aux courtiers, l'examen des renseignements fournis à l'agent enquêteur pour ce qui touche leur situation particulière ne fait que confirmer ces observations générales du Conseil. Par conséquent, ils sont tous inclus dans l'unité de négociation.

[51] Il convient de formuler certaines observations concernant MM. Arnold Dart et Samuel Nelson. On doit examiner la situation de M. Dart en tenant compte des éléments de preuve particuliers fournis en l'espèce parce qu'il conduit exclusivement pour Mackie, même s'il est employé par un courtier dont les chauffeurs ont précédemment été exclus par le Conseil, c'est-à-dire M. Murray Hammond. Il se dégage clairement de la preuve soumise au Conseil dans le rapport de l'agent enquêteur que, contrairement à M. Hammond, dont les activités générales sont distinctes, dans une certaine mesure, de celles de Mackie, M. Dart est intégré dans l'entreprise de Mackie et travaille exclusivement pour la société. Les chauffeurs qui, même s'ils sont employés par des courtiers, travaillent exclusivement pour Mackie au quotidien, de manière autre qu'accessoire et occasionnelle, et qui ont donc une grande communauté

within the intent of the all-employee certification order. However, solely because of the agreement of the parties that the group of drivers to which he belongs should be excluded, Mr. Dart will remain excluded.

[52] Mr. Samor Nelson appears not to have such a close connection with Mackie's operations that he shares their community of interest. It appears that Mr. Nelson only incidentally and casually is connected with Mackie and works as a Mackie driver and as such, his community of interest is differentiated from the others to an extent that he is on the evidence not included within the bargaining unit.

[53] It should be noted that the investigating officer did not contact all 57 individuals who drive for broker-drivers on the list supplied by the employer. When contacts were made, it appeared that some individuals on the list were no longer working for Mackie for one reason or another. These employees included Balbir Bhanthha, Satwinder Brar, Rachpal Gill, Parvinder Riarh, Balvinder Singh, and Gurminder Twiana. It is of course obvious that individuals who have left the driving of Mackie trucks altogether should not be included in the relevant bargaining unit and that they should be regarded as former employees and not current ones. Any other driver, who drives on a day-to-day basis for Mackie, in the basis of the evidence now before the Board, should be taken to be in the bargaining unit.

[54] Some further comment is required respecting the evidence provided by the report of the investigating labour relations officer. In general, the report continues to show that both the brokers and the broker-drivers discussed above, fall within the definition of "dependent contractor" as set out in the *Code* and as discussed in detail in *Mackie Moving Systems Corporations*, *supra*. This is because the relevant individuals fall within the description set out in part (a) of that definition, or because under part (c), the individuals in question are economically dependent upon Mackie. As such dependent contractors, as a result of the provisions of the *Code*, the individuals concerned fall within the definition of "employee" in the *Code*, and hence potentially fall within the defined bargaining unit as an all-employee bargaining unit. While some individuals, who as dependent contractors are employees within the *Code*, are excluded because it is

d'intérêts avec les chauffeurs faisant partie de l'unité de négociation accréditée, doivent être considérés comme visés par l'objet de l'ordonnance d'accréditation de l'unité globale. Cependant, uniquement en raison de l'entente intervenue entre les parties selon laquelle le groupe de chauffeurs dont il fait parti doit être exclu, M. Dart doit demeurer exclu de l'unité de négociation.

[52] M. Samor Nelson ne semble pas avoir un lien aussi étroit avec Mackie au point d'avoir la même communauté d'intérêts que les employés membres de l'unité de négociation. Il semble n'être lié à Mackie et ne lui offrir ses services que de manière accessoire et occasionnelle et, à ce titre, il a une communauté d'intérêts différente au point où, sur le fondement de la preuve, il n'est pas inclus dans l'unité de négociation.

[53] Il est à noter que l'agent enquêteur n'a pas communiqué avec chacun des 57 chauffeurs qui sont employés par les courtiers-chauffeurs et dont les noms apparaissent dans la liste fournie par l'employeur. Un certain nombre de ceux à qui il a parlé ont indiqué qu'ils ne travaillaient plus pour Mackie pour une raison ou une autre. Il s'agit de MM. Balbir Bhanthha, Satwinder Brar, Rachpal Gill, Parvinder Riarh, Balvinder Singh et Gurminder Twiana. Il va certes de soi que les chauffeurs qui ont complètement cessé de conduire des camions pour Mackie ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation pertinente et qu'on devrait les considérer comme d'anciens employés seulement. Compte tenu de la preuve dont dispose le Conseil en l'espèce, tout autre chauffeur qui travaille quotidiennement pour Mackie devrait être inclus dans l'unité de négociation.

[54] Il convient de formuler des observations supplémentaires au sujet de la preuve présentée dans le rapport de l'agent des relations du travail qui a mené l'enquête. En général, le rapport continue de montrer que les courtiers et les courtiers-chauffeurs dont la situation a été examinée précédemment sont englobés dans la définition d'«entrepreneur dépendant» qui se trouve dans le *Code* et qui fait l'objet d'un examen approfondi dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporations*, précitée. La raison en est que les personnes concernées sont comprises dans le libellé de l'alinéa a) de cette définition, ou que, en vertu de l'alinéa c), elles sont placées sous la dépendance économique de Mackie. En tant qu'entrepreneurs dépendants, conformément aux dispositions du *Code*, les personnes concernées sont visées par la définition d'«employé» figurant dans le *Code* et sont dès lors susceptibles d'être incluses dans l'unité de négociation

agreed that they do not share a community of interest with the employees within the bargaining unit, all such individuals under the *Code* provisions, particularly should their community of interest change, are potentially members of the defined all-employee bargaining unit.

[55] In its definition of the certified bargaining unit in *Mackie Moving Systems Corporation*, *supra*, the Board attempted to provide a bargaining unit description that allowed a small class of brokers and their drivers to be excluded from the bargaining unit for the reasons expressed therein based upon the evidence and the requests of the parties. It should be emphasized again that the exclusion set out in the description of the appropriate bargaining unit found by the Board was based upon an identified separate community of interest, but that in other respects on the evidence before the Board those excluded under the *Code* potentially could have had the right to bargain collectively. This was reflected in the bargaining unit description which indicated that unless evidence to the contrary was presented to the Board, all brokers and broker-drivers fell to be included within the bargaining unit. Unless such evidence is presented, all brokers and those drivers driving for them fall within the described bargaining unit. Those who drive for Mackie, under the day-to-day direction and control of Mackie as an integral part of the Mackie operations fall within the bargaining unit even if the broker for whom they drive does not, unless through agreement or upon the facts that have been identified as having a separate community of interest.

[56] For certainty, this is an interim decision in accordance with the provisions of section 20 of the *Code* and the Board fully reserves its jurisdiction to dispose of the remaining issues.

englobant l'ensemble des employés. Même si certains courtiers, considérés comme des employés en vertu du *Code*, du fait de leur statut d'entrepreneurs dépendants, sont exclus de l'unité parce qu'on s'entend pour dire qu'ils n'ont pas de communauté d'intérêts avec les employés membres de l'unité de négociation, ils sont susceptibles, en vertu des dispositions du *Code*, surtout si leur communauté d'intérêts venait à changer, d'être inclus dans l'unité de négociation englobant l'ensemble des employés.

[55] Dans l'affaire *Mackie Moving Systems Corporation*, précitée, le Conseil s'est employé à définir l'unité de négociation accréditée en excluant un petit groupe de courtiers et de chauffeurs pour les motifs exposés dans cette décision en s'appuyant sur la preuve dont il disposait et les demandes formulées par les parties. Il convient de souligner que l'exclusion prévue dans la description de l'unité jugée habile à négocier collectivement par le Conseil est fondée sur l'existence d'une communauté d'intérêts distincte confirmée mais qu'à d'autres égards la preuve indiquait que les personnes exclues en vertu du *Code* auraient pu avoir le droit de négocier collectivement. Il en a été tenu compte dans la description de l'unité de négociation, puisqu'il est indiqué qu'à moins que le Conseil obtienne des preuves à l'effet du contraire, les courtiers et les chauffeurs employés par eux étaient tous inclus dans l'unité de négociation. À moins qu'une telle preuve ne soit présentée, le Conseil confirme que tous les courtiers et les chauffeurs employés par eux font partie de l'unité de négociation décrite. Ceux qui travaillent pour Mackie et sont assujettis à sa direction et à son contrôle au quotidien à titre d'élément indissociable des activités de cette entreprise sont inclus dans l'unité de négociation même si le courtier qui les emploie ne l'est pas, sauf dans les cas où il y a une entente ou quand les faits établissent l'existence d'une communauté d'intérêts différente.

[56] Par souci de précision, il s'agit d'une décision partielle rendue sous le régime de l'article 20 du *Code*, et le Conseil demeure entièrement saisi de l'affaire pour régler les autres points.

CASES CITED

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; and 15 CLRBR (2d) 128 (CLRB no. 856)

Canadian Broadcasting Corporation (1987), 70 di 26 (CLRB no. 629)

AFFAIRES CITÉES

Brookville Transport Limited (1991), 84 di 146; et 15 CLRBR (2d) 128 (CCRT n° 856)

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CCRI n° 156; et 80 CLRBR (2d) 195

Mackie Moving Systems Corporation, [2002] CIRB no. 156; and 80 CLRBR (2d) 195

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 20; 24(4); 50(b); 94(1), 94(3); 96

Société Radio-Canada (1987), 70 di 26 (CCRT n° 629)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 20; 24(4); 50b); 94(1), 94(3); 96

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Canadian Marine Officers' Union,
applicant,
and
Marine Atlantic Inc.,
respondent,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, operating as Hospitality Newfoundland and Labrador; Atlantic Provinces Trucking Association; Newfoundland and Labrador Carriers Association; Canadian Manufacturers and Exporters, Newfoundland and Labrador Division,
intervenors.

Board File: 23148-C

CITED AS: Marine Atlantic Inc.

Decision no. 275
April 29, 2004

This is an application filed pursuant to section 87.4 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Essential services - Maintenance of services - Ferry service - Strike or lockout - Following a preliminary constitutional decision, the Board ruled that a strike or lockout affecting the ferry operations would constitute an immediate and serious danger to the safety or health of the public - Further hearings were held regarding the level of ferry service that the Board considers is necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public - The reasons for this decision are hereby provided, which culminated in an order requiring that there be no reduction in the level of regular ferry service at any time of the year - A determining aspect to be considered in the event of an interruption or even a lessening of regular level of service is the physical and mental health and well-being of residents and visitors - The Board heard evidence as to the immediate negative health consequences that would result from an interruption or lessening of ferry services, such consequences flowing

Motifs de décision

Syndicat canadien des officiers de la marine marchande,
requérant,
et
Marine Atlantique S.C.C.,
intimée,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, exploitée sous la raison sociale Hospitality Newfoundland and Labrador; Atlantic Provinces Trucking Association; Newfoundland and Labrador Carriers Association; Manufacturiers et exportateurs du Canada, division de Terre-Neuve-et-Labrador,
intervenants.

Dossier du Conseil: 23148-C

CITÉ: Marine Atlantique S.C.C.

Décision n° 275
le 29 avril 2004

Il s'git d'une demande présentée en vertu de l'article 87.4 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Services essentiels - Maintien des activités - Service de traversier - Grève ou lock-out - Après qu'une décision eut été rendue sur la question préliminaire, le Conseil a décidé qu'une grève ou un lock-out du service de traversier constituerait un risque imminent et grave pour la santé ou la sécurité du public - D'autres audiences ont été tenues au sujet du niveau de service de traversier que le Conseil estime nécessaire afin de prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public - Les raisons pour lesquelles le Conseil a rendu cette décision sont énoncées dans les présents motifs et cette décision a donné lieu à une ordonnance du Conseil interdisant toute réduction du niveau du service régulier de traversier à tout moment de l'année - La santé physique et mentale de même que le bien-être des habitants et des visiteurs sont des facteurs déterminants dont il faut tenir compte étant donné les conséquences d'une interruption ou même d'une baisse du niveau du service régulier - Le Conseil a entendu des témoignages

from its economic impact, from its impact on health care, from the immediate sense of helplessness and isolation, and the behavioral disorders resulting therefrom - The Board's mandate is to designate the level of ferry service that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public - The Board concludes that any reduction in the ferry level service would result in an immediate and serious danger to the safety or health of the public - The ferry service is the sole accessible link available to a majority of the public for whom there is no alternative realistic means of access - The levels of ferry service, as proposed in the application, do not meet the test set out in section 87.4(6)(a) of the *Code* - The Board confirms the order issued on November 27, 2003.

quant aux retombées immédiates et négatives sur la santé d'une interruption ou d'une baisse du niveau de ce service, retombées imputables aux répercussions économiques de même qu'aux répercussions sur les soins de santé de cette interruption ou de cette baisse, au sentiment immédiat d'impuissance et d'isolement et aux troubles de comportement qui en résulteraient - Le mandat du Conseil est de déterminer le niveau du service de traversier qu'il estime nécessaire afin de prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public - Le Conseil conclut que toute réduction du niveau du service de traversier entraînerait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public - Le service de traversier est le seul moyen de transport actuellement accessible pour une importante majorité du grand public voyageur qui n'a aucun autre moyen d'accès réaliste - Les niveaux du service de traversier qui sont proposés dans la demande ne satisfont pas au critère de l'alinéa 87.4(6)a) du *Code* - Le Conseil confirme l'ordonnance rendue le 27 novembre 2003.

The Board was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil était composé de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, siégeant seul en application du paragraphe 14(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Appearances

Mr. Paul E. Dion, for the Canadian Marine Officers' Union;
Mr. John F. Roil, Q.C, for Marine Atlantic Inc;
Mr. Ronald E. Pizzo, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Mr. Denis J. Mahoney, for the Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, operating as Hospitality Newfoundland and Labrador;
Mr. D. Richard Robbins, for the Atlantic Provinces Trucking Association; Newfoundland and Labrador Carriers Association; and for the Canadian Manufacturers and Exporters, Newfoundland and Labrador Division

Ont comparu

M. Paul E. Dion, pour le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande;
M[e] John F. Roil, c.r., pour Marine Atlantique S.C.C.;
M. Ronald E. Pizzo, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M. Denis J. Mahoney, pour la Tourism Industry Association of Newfoundland and Labrador, exploitée sous la raison sociale Hospitality Newfoundland and Labrador;
M. D. Richard Robbins, pour l'Atlantic Provinces Trucking Association; la Newfoundland and Labrador Carriers Association; et les Manufacturiers et exportateurs du Canada, division de Terre-Neuve-et-Labrador.

Although having intervenor status as of right, the Attorney General for Newfoundland and Labrador did not participate in these hearings on the merits.

Bien qu'il ait obtenu qualité d'intervenant, le procureur général de Terre-Neuve-et-Labrador n'a pas participé aux audiences sur le fond.

These reasons for decision were written by Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président.

I - Background

[1] The matter involves an application under section 87.4 of the *Code* filed by the Canadian Marine Officers' Union (CMOU), the bargaining agent certified by the Board on January 8, 2002, to represent the following group of employees:

> All licensed personnel aboard all vessels owned or operated by Marine Atlantic Inc., **excluding** master, chief engineer, chief electrical engineer, and those above.

[2] Following a preliminary constitutional decision rendered on May 26, 2003, hearings were held, in St. John's, Newfoundland and Labrador from July 14 to July 18, 2003 inclusively, regarding the issue of whether a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[3] On July 18, 2003, the Board issued the following ruling:

> In the light of the submissions that I have received since the outset of the file, in the light of the evidence that I have received and also taking into account, the consensus, the unanimous consensus that a strike or lockout at Marine Atlantic's ferry operations between Newfoundland and Nova Scotia would pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, it is my opinion and I so decide that in fact a strike or lockout affecting the Marine Atlantic ferry operations between Newfoundland and Nova Scotia would constitute an immediate and serious danger to the safety or health of the public. This is my finding.

[4] From August 11 to August 15, 2003, inclusively, in St John's, Newfoundland and Labrador, hearings were held regarding the level of ferry service that the Board considers is necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[5] On November 27, 2003, the Canada Industrial Relations Board issued the following order:

> **WHEREAS** the Canada Industrial Relations Board has received an application from the Canadian Marine Officers' Union, pursuant to section 87.4(4) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* to determine any question with respect to the application of subsection 87.4(1);
>
> **AND WHEREAS** on July 18, 2003, with the unanimous consent of the parties, the Board determined that a complete

I - Contexte

[1] La présente affaire concerne une demande fondée sur l'article 87.4 du *Code*, présentée par le Syndicat canadien des officiers de la marine marchande (SCOMM), l'agent négociateur que le Conseil a accrédité le 8 janvier 2002, pour représenter le groupe d'employés suivants:

> tout le personnel breveté qui travaille à bord des navires détenus ou exploités par Marine Atlantique S.C.C., à **l'exclusion** des capitaines, des chefs mécaniciens, des chefs électriciens et de ceux de niveau supérieur.

[2] Après qu'une décision eut été rendue sur la question préliminaire, le 26 mai 2003, des audiences ont eu lieu à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) du 14 au 18 juillet 2003 inclusivement, pour trancher la question de savoir si une grève ou un lock-out pouvait présenter un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public.

[3] Le 18 juillet 2003, le Conseil a rendu la décision suivante:

> Compte tenu des observations que j'ai reçues depuis l'ouverture du dossier, de la preuve qui m'a été soumise ainsi que du consensus unanime qu'une grève ou un lock-out du service de traversier de Marine Atlantique S.C.C. entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse présenterait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, j'ai conclu et décidé en conséquence qu'une grève ou un lock-out du service de traversier de Marine Atlantique S.C.C. entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse constituerait effectivement un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. C'est ma conclusion.
>
> (traduction)

[4] Du 11 au 15 août 2003 inclusivement, le Conseil a tenu à St. John's (Terre-Neuve-et-Labrador) des audiences en vue de déterminer le niveau du service de traversier qu'il estime nécessaire afin de prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public.

[5] Le 27 novembre 2003, le Conseil canadien des relations industrielles a rendu l'ordonnance suivante:

> **ATTENDU QUE** le Conseil canadien des relations industrielles a été saisi d'une demande fondée sur le paragraphe 87.4(4) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* de la part du Syndicat canadien des officiers de la marine marchande, afin de déterminer toute question relative à l'application du paragraphe 87.4(1);
>
> **ET ATTENDU QUE**, le 18 juillet 2003, avec le consentement unanime des parties, le Conseil a déterminé qu'une grève ou un

strike or lockout at Marine Atlantic Inc.'s ferry operations between Newfoundland and Nova Scotia would pose an immediate or serious danger to the safety or health of the public;

AND WHEREAS the Board has held hearings in the present matter, to receive oral and documentary evidence from the parties and intervenors so as to determine in the event of a strike or lockout what level of Marine Atlantic Inc.'s ferry service is required between Newfoundland and Nova Scotia to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

AND WHEREAS the Board has considered the impact of a reduction in the level of Marine Atlantic Inc.'s regular ferry service at any time of the year;

AND WHEREAS the Board considers the said ferry service to be the sole actually accessible link available to a significant majority of the general travelling public, the trucking industry and its customers, as well as to the general public of Newfoundland, for whom there is no realistic alternative means of access;

AND WHEREAS the Board has also determined, in light of all of the evidence received, that the impact of any reduction at any time of the year would pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

THEREFORE the Board orders that there is to be no reduction in the level of Marine Atlantic Inc.'s regular ferry service between Newfoundland and Nova Scotia at any time of the year.

[6] The following constitutes the reasons for the said order.

[7] Marine Atlantic Inc. (Marine Atlantic) is a federal crown corporation which, by way of contract with the federal government, provides a ferry service between Nova Scotia and Newfoundland and Labrador on a year-round basis between North Sydney, Nova Scotia and Port aux Basques, Newfoundland and Labrador, as well as during the summer season between North Sydney, Nova Scotia and Argentia, Newfoundland and Labrador.

II - Parties' Position

[8] With respect to the level of services to be maintained in the event of a strike or lockout, the positions of Marine Atlantic, the CMOU and the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) (the CAW-Canada) were the following:

lock-out complet du service de traversier de Marine Atlantique S.C.C. entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse présenterait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public;

ET ATTENDU QUE le Conseil a tenu des audiences dans la présente affaire pour recevoir des témoignages de vive voix et de la preuve documentaire des parties et des intervenants afin de déterminer, en cas de grève ou de lock-out, le niveau du service de traversier de Marine Atlantique S.C.C. entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public;

ET ATTENDU QUE le Conseil a pris en considération les répercussions d'une réduction du niveau du service de traversier de Marine Atlantique S.C.C. à tout moment de l'année;

ET ATTENDU QUE le Conseil estime que ledit service de traversier est le seul lien effectivement accessible à une majorité importante du grand public voyageur, de l'industrie du camionnage et de ses clients ainsi que du grand public de Terre-Neuve, pour qui il n'y a pas d'autres moyens d'accès;

ET ATTENDU QUE le Conseil a aussi déterminé, compte tenu de toute la preuve reçue, que les répercussions de toute réduction à tout moment de l'année présenteraient un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil ordonne qu'il n'y ait aucune réduction du niveau du service régulier de traversier de Marine Atlantique S.C.C. entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse à tout moment de l'année.

[6] Les motifs de ladite ordonnance sont énoncés ci-dessous.

[7] Marine Atlantique S.C.C. (Marine Atlantique) est une société d'État fédérale assurant, en vertu d'un marché de services conclu avec le gouvernement fédéral, un service de traversier entre la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador, l'année durant entre North Sydney (Nouvelle-Écosse) et Port aux Basques (Terre-Neuve-et-Labrador), de même qu'entre North Sydney (Nouvelle-Écosse) et Argentia (Terre-Neuve-et-Labrador) au cours de l'été.

II - Position des parties

[8] Sur la question du niveau de service à maintenir dans l'éventualité d'une grève ou d'un lock-out, les positions de Marine Atlantique, du SCOMM et du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) (le TCA) sont résumées ci-dessous.

A - Marine Atlantic's Position

[9] There should be no reduction in the level of ferry services at any time.

B - CMOU's Position

I Our position to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public we propose...

A- One full crew including the regular officers of CMOU and this ship will do a one way trip only on a daily basis.

If the Board decides that this option is not sufficient, we propose the following option:

B- a) One full crew including the regular officers of CMOU and this ship will do a one way trip only on a daily basis and,

b) One full crew on a standby ship including the regular officers crew of CMOU and this ship will sail only in case of emergencies related to serious danger to the safety or health of the public or if the other ship is broken. This ship will be in standby with a full crew including the regular officers of CMOU on a regular schedule 24 hours a day, 7 days a week.

C - CAW-Canada's Position

In this essential services application the union has agreed, on a with prejudice basis and regardless of the Board's decision on this matter, to continue providing sufficient manning to enable Marine Atlantic to offer the following service:

1. Permit the transportation of "perishable goods" in either direction (that is from North Sydney to Newfoundland and from Newfoundland to North Sydney). We have defined "perishable goods" to include such things as fresh or frozen:

(a) fish, meat, or poultry (including Livestock and eggs);
(b) fruits and vegetables; and
(c) milk or milk products.

2. Permit the transportation of medical supplies or medically related items in either direction. Medical supplies or medically related items includes such things as pharmaceutical items (drugs and medications), hospital supplies etc.

3. Permit passage for people, in either direction, requiring medical attention, emergency or otherwise.

[10] The four intervening sectorial associations supported the employer's position.

A - Position de Marine Atlantique

[9] Il ne devrait jamais y avoir de réduction du niveau du service de traversier.

B - Position du SCOMM

I Afin de prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, notre position consiste à proposer...

A- Un équipage complet, avec les officiers habituels du SCOMM, le navire faisant un voyage aller seulement par jour.

Si le Conseil décide que cette option est insatisfaisante, nous proposons la suivante:

B- a) Un équipage complet, avec les officiers habituels du SCOMM, le navire faisant un voyage aller seulement par jour et

b) un équipage complet à bord d'un navire de relève, avec l'équipe d'officiers habituelle du SCOMM, ce navire n'appareillant qu'en cas d'urgence liée à un risque grave pour la sécurité ou la santé du public, ou encore si l'autre navire est incapable de naviguer. Le second navire sera prêt à appareiller avec un équipage complet, y compris l'équipe d'officiers habituelle du SCOMM, selon un horaire régulier, 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

(traduction)

C - Position du TCA

Dans cette demande concernant les services essentiels, le syndicat a accepté, de façon définitive et sans égard à la décision que le Conseil rendra en l'espèce, à continuer de déployer suffisamment de personnel pour que Marine Atlantique S.C.C. puisse offrir le service suivant:

1. Assurer le transport des «marchandises périssables» dans les deux directions (c.-à-d. de North Sydney à Terre-Neuve et de Terre-Neuve à North Sydney), ces «marchandises périssables» s'entendant des produits frais ou surgelés suivants:

a) poisson, viande ou volaille (y compris le bétail et les œufs);
b) fruits et légumes;
c) lait ou produits laitiers.

2. Assurer le transport des fournitures médicales et autres articles médicaux dans les deux directions. Les fournitures médicales ou les autres articles médicaux comprennent les produits pharmaceutiques (médicaments), les fournitures d'hôpital, etc.

3. Assurer le transport dans les deux directions de passagers ayant besoin de soins médicaux d'urgence ou autres.

(traduction)

[10] Les quatre associations sectorielles intervenantes ont appuyé la position de l'employeur.

III - Facts

[11] Marine Atlantic's service comprises year-round sailings between North Sydney and Port aux Basques varying between one crossing each way per day during very brief quiet periods, to five or six crossings per day each way during peak seasons, (summer, Christmas, Easter, Thanksgiving) with generally two crossings per day each way in other periods. During the summer season (June 15 to October 8 approximately) there is also a ferry service between North Sydney and Argentia, with three crossings per week, each way, to mid-September, and one crossing per week, each way, for the balance of the season. There are four vessels, three of which (Joseph and Clara Smallwood, Caribou, Leif Ericson) can carry commercial (trucks and trailers) and non-commercial (automobiles, buses, mobile home and recreational) vehicles and walk-on passengers, and, during the summer months, one vessel carrying drop-trailers only (Atlantic Freighter).

[12] Ninety-two percent of non-commercial vehicle space has been reserved ahead of time, in some cases several months prior. Commercial traffic does not generally reserve space but is fairly consistent and numbers are predictable. In 2002, Marine Atlantic vessels carried over 525,000 passengers, of which 50,000 walk-on passengers, 45,000 commercial drivers with their units and 430,000 in automobiles, buses, etc. There were 2,230 sailings (including 72 discretionary sailings to cope with serious overflow) for the whole year. The Joseph and Clara Smallwood can carry 1,200 passengers with a comfort level of 900. The Caribou has a comfort level of 875 passengers and the Leif Ericson of 390 passengers. No passengers are carried on the Atlantic Freighter. Vessels are either in service, or in refit (planned work period, generally in April/May and September/October, when the vessel is in dry dock for maintenance), in lay up (when tied to dock - and not in service) or on cold lay up (when the vessel Atlantic Freighter is not in service for the winter season).

III - Faits

[11] Marine Atlantique offre un service de traversier toute l'année entre North Sydney et Port aux Basques, à une fréquence variant d'une traversée dans chaque direction par jour pendant les très courtes périodes de relâche, à cinq ou six traversées par jour dans chaque direction durant les périodes de forte demande (l'été, Noël, Pâques et l'Action de grâces), le service étant généralement de deux traversées par jour dans chaque direction le reste de l'année. L'été (du 15 juin jusque vers le 8 octobre), elle offre aussi un service de traversier entre North Sydney et Argentia à raison de trois traversées par semaine dans les deux directions jusqu'à la mi-septembre, puis d'une seule traversée par semaine dans chaque direction jusqu'à la fin de la saison. Elle exploite quatre navires, dont trois (le Joseph and Clara Smallwood, le Caribou et le Leif Ericson) peuvent transporter des véhicules commerciaux (camions et remorques) ainsi que des véhicules non commerciaux (automobiles, autocars, maisons mobiles et véhicules de plaisance) et des piétons; l'été, elle en exploite un quatrième, ne transportant celui-là que des remorques (l'Atlantic Freighter).

[12] La quasi-totalité (92 %) de l'espace consacré aux véhicules commerciaux est réservé, dans certains cas, plusieurs mois à l'avance. Les exploitants de véhicules commerciaux ne réservent généralement pas d'espace, mais la demande est passablement uniforme et le nombre de véhicules est prévisible. En 2002, les navires de Marine Atlantique ont transporté plus de 525 000 passagers, dont 50 000 piétons, 45 000 chauffeurs de véhicules commerciaux (avec leurs véhicules) et 430 000 passagers voyageant en automobile, en autocar, etc. Pour l'ensemble de l'année, elle a effectué 2 230 traversées (dont 72 discrétionnaires afin d'éponger une demande largement excédentaire). Neuf cents passagers peuvent aisément prendre place à bord du Joseph and Clara Smallwood, bien que celui-ci puisse transporter jusqu'à 1 200 passagers; 875 passagers peuvent aisément voyager à bord du Caribou, alors que 390 passagers seront à l'aise à bord du Leif Ericson. L'Atlantic Freighter ne transporte pas de passagers. Les navires sont soit en mer, en carénage (période prévue à l'avance, généralement en avril-mai et en septembre-octobre, durant laquelle le navire est en cale sèche pour entretien), désarmés (quand ils sont amarrés à quai et pas en service) ou en désarmement total (c'est le cas l'hiver pour l'Atlantic Freighter, qui n'est pas utilisé durant cette saison).

[13] As stated above, passengers are either walk-ons or they cross with their vehicles. Vehicles may be either automobiles, recreational vehicles, motorcycles, buses, or trucks, (tractor-trailers, straight body or container trucks). Certain trucks may haul reefer (refrigerated) units, or temperature-controlled units.

[14] Marine Atlantic has a total complement of over 1,250 employees during the summer peak season, of which 90% of employees are covered by collective agreements.

[15] There are approximately 25 employees represented by the Canadian Merchant Service Guild (vessel and senior masters, chief engineers and chief electrical engineers) - and approximately 150 are represented by the CMOU (second officers, senior and junior engineers, etc.). There are approximately 540 unlicensed crew members represented by the CAW-Canada, slightly under 500 represented by a Council of the United Steelworkers of America and the International Longshoremen's Association (shore-based personnel), and approximately 85 represented by the CAW-Canada (shore-based maintenance personnel).

[16] The number of crew members may vary with the number of passengers being carried, with the minimum, however, set by marine regulations.

[17] Another carrier, Oceanex Ltd., delivers containers generally carrying other than perishable goods and time-sensitive products, three times a week to Newfoundland and Labrador. There are two weekly sailings from Montréal to St. John's, and one weekly sailing from Halifax to St. John's and Corner Brook. Almost all Oceanex capacity is utilized and reserved ahead of time. Any interruption of Marine Atlantic ferry service could not be compensated by Oceanex.

[18] Other than urgent deliveries by air, 90% of all fresh, perishable or time-sensitive goods as well as 60% of commercial traffic generally coming into Newfoundland and Labrador are carried on Marine Atlantic vessels, which also carry back to North Sydney, fish, lobster, livestock and other products destined to Newfoundland's outside markets.

[13] Comme nous l'avons précisé, les passagers sont des piétons, des clients voyageant avec leurs véhicules - des automobiles, des véhicules de plaisance, des motocyclettes, des autocars ou encore des camions (camions-remorques, camions porteurs ou tracteurs de conteneurs). Certains camions peuvent remorquer des unités frigorifiques ou à température contrôlée.

[14] Marine Atlantique compte un effectif total de plus de 1 250 employés durant la période de forte demande de l'été, et 90 % d'entre eux sont assujettis à des conventions collectives.

[15] De ce nombre, environ 25 employés sont représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada (capitaines de navire et capitaines supérieurs, chefs mécaniciens et chefs électriciens); environ 150 sont membres du SCOMM (seconds, mécaniciens principaux et subalternes, etc.). Il y a aussi 540 membres d'équipage non brevetés représentés par le TCA , un peu moins de 500 autres représentés par un conseil des Métallurgistes unis d'Amérique et par l'Association internationale des débardeurs (personnel à terre), les 85 employés restants étant membres du TCA (personnel d'entretien à terre).

[16] Le nombre des membres d'équipage peut varier selon celui des passagers, quoique l'équipage minimum soit fixé conformément à la réglementation maritime.

[17] Une autre entreprise, Oceanex Ltd., transporte généralement des conteneurs de marchandises non périssables et qu'il n'est pas nécessaire de livrer rapidement jusqu'à Terre-Neuve-et-Labrador, trois fois par semaine. Oceanex offre deux traversées hebdomadaires de Montréal à St. John's et une par semaine d'Halifax à St. John's et à Corner Brook; virtuellement toute sa capacité est utilisée et réservée à l'avance, et elle ne pourrait pas compenser une interruption quelconque du service de traversier de Marine Atlantique.

[18] Exception faite des livraisons urgentes par avion, la très grande majorité - 90 % - de tous les produits frais, de toutes les marchandises périssables ou de tout ce qui doit être livré rapidement (ainsi que 60 % du trafic commercial global qui débarque à Terre-Neuve-et-Labrador) y est transportée par les navires de Marine Atlantique, qui retournent ensuite à North Sydney chargés de poisson, de homard, de bétail et d'autres produits destinés aux marchés de l'extérieur de l'île.

[19] Of Marine Atlantic's up to 1,400 commercial trucking customers travelling on its vessels, 1,200 are owner-operators many of whom often can only be home one day a week and who "plan their lives around the ferry schedule." A large trucking operation such as Day & Ross has up to 5,000 customers in Newfoundland and Labrador and 99.5% of all its deliveries into Newfoundland and Labrador are brought in on Marine Atlantic vessels. Frozen goods are carried in refrigerated (reefer) units and fresh goods in temperature-controlled units. Trucks in many cases carry less-than-truck-load (LTL) shipments with assorted merchandise from numerous shippers destined to numerous customers. Day & Ross estimates that its business would go down by 25% to 30% in the event of even a partial shut-down or interruption of Marine Atlantic ferry service.

[19] Le transporteur accueille dans ses navires jusqu'à 1 400 clients de l'industrie du camionnage, dont 1 200 propriétaires-exploitants; souvent, beaucoup d'entre eux ne peuvent être à la maison qu'une journée par semaine, et ils «planifient leur vie autour de l'horaire des traversiers». Les grandes entreprises de camionnage comme Day & Ross ont jusqu'à 5 000 clients à Terre-Neuve-et-Labrador, et 99,5 % de toutes leurs livraisons sont transportées par mer dans les traversiers de Marine Atlantique. Les produits surgelés sont chargés dans des unités frigorifiques et les frais, dans des unités à température contrôlée. Dans bien des cas, les camions transportent des charges partielles composées de produits variés expédiés par de nombreuses entreprises à de nombreux clients. Day & Ross estime que son volume chuterait de 25 % à 30 % s'il y avait une interruption même partielle du service de traversier de Marine Atlantique.

[20] Practically all, if not all, sectors of activity in Newfoundland and Labrador are directly impacted by the Marine Atlantic ferry service, be it consumers of, and businesses selling perishable and non-perishable goods and products, the health care sector, patients reliant on care or requiring treatment outside of Newfoundland and Labrador (although emergency cases often recourse to air service), workers in long-term care homes in Nova Scotia (15 days on - 15 days off), other workers, students attending outside colleges and universities, etc.

[20] Virtuellement tous les secteurs d'activité de Terre-Neuve-et-Labrador - sinon l'absolue totalité - sont directement touchés par le service de traversier de Marine Atlantique, qu'il s'agisse des consommateurs de marchandises périssables et non périssables et d'autres produits, des entreprises qui vendent ces produits, du secteur des soins de santé, des patients qui ont besoin de soins ou de traitements ailleurs qu'à Terre-Neuve-et-Labrador (bien que, dans les cas d'urgence, ils prennent souvent l'avion), des travailleurs oeuvrant dans des hôpitaux pour malades chroniques de la Nouvelle-Écosse (avec un cycle de 15 jours de travail suivis de 15 jours de repos, et ainsi de suite), d'autres travailleurs, des étudiants inscrits dans des collèges et des universités d'autres provinces, etc.

[21] A determining aspect to be considered in the event of an interruption or even a lessening of Marine Atlantic's regular level of service is the physical and mental health and well-being of Newfoundland and Labrador residents and visitors. The Board heard expert general and forensic psychiatric evidence as to the immediate negative health consequences that would result from an interruption or lessening of Marine Atlantic ferry service, such consequences flowing from its economic impact, from its impact on health care, from the immediate sense of helplessness and isolation, and the behavioral disorders resulting therefrom. It must be noted that this evidence was **not** contradicted.

[21] La santé physique et mentale de même que le bien-être des habitants de Terre-Neuve-et-Labrador et des visiteurs dans la province sont des facteurs déterminants dont il faut tenir compte étant donné les conséquences d'une interruption ou même d'une baisse du niveau du service régulier de Marine Atlantique. Le Conseil a entendu le témoignage d'expert d'un psychiatre généraliste et judiciaire quant aux retombées immédiates et négatives sur la santé d'une interruption ou d'une baisse du niveau de ce service, retombées imputables aux répercussions économiques de même qu'aux répercussions sur les soins de santé de cette interruption ou de cette baisse, ainsi qu'au sentiment immédiat d'impuissance et d'isolement et aux troubles de comportement qui en résulteraient. Je tiens à souligner que ce témoignage **n'a pas été** contredit.

[22] The Board considers it essential to quote the following extracts from the August 13, 2003 stenographic record of Dr. Nizar B. Ladha's testimony. Dr. Ladha, a general and forensic psychiatrist of St. John's was recognized by the Board as an expert witness on mental disorders.

"... The ferry can be described as the main artery to the province that, to a certain extent, forms the life blood of the island."

...

"It is part of the Trans Canada Highway which connects Newfoundland to the rest of Canada; without it the island would be isolated to a large extent. Without the ferry, Newfoundlanders would be able to reach the mainland only by air.

... To many Newfoundlanders, the ferry is the only route that makes the services of the mainland accessible at reasonable cost. Significant examples of these services are medical services in Nova Scotia and educational facilities in the Maritimes and Eastern Canada. ..."

...

"The ferry service stoppage would cause obvious business losses and would cause significant anxiety and stress among individuals and in the province generally."

...

... It is my opinion, Mr. Chairman, that disruption of service would cause significant problems to the psychiatric health of some individuals in the community.

...

... Even a lesser level of service, it is my opinion. ...

...

One obvious issue is: How many of those people have illnesses, psychiatric or even physical illnesses, which may cause them stress, psychological distress? Those individuals would definitely be affected by such a stoppage by the necessity to make alternate arrangements, especially if they can't make alternate arrangements. Their illnesses may be precipitated, may be made worse, may go out of control.

...

Could it lead to violence? I don't know. It's possible. I think we have seen it before.

So I think the dangers of behavioural issues, behavioural problems are there and I think they are very real.

[22] Le Conseil considère d'ailleurs comme essentiel de citer les extraits suivants de la transcription du témoignage rendu le 13 août 2003 par le Dr Nizar B. Ladha, un psychiatre généraliste et judiciaire de St. John's qu'il a reconnu comme témoin expert sur les troubles mentaux.

«... Le traversier peut être décrit comme la principale artère de la province; il est dans une certaine mesure essentiel à la vie de l'île.»

...

«C'est la partie de l'autoroute transcanadienne qui relie Terre-Neuve au reste du Canada; sans lui, l'île serait largement isolée. Sans le service de traversier, les Terre-Neuviens seraient incapables de se rendre sur le continent sinon par avion.

... Pour bien des Terre-Neuviens, le traversier est le seul moyen d'avoir accès, à un coût raisonnable, aux services de la partie continentale du pays. Les services médicaux de la Nouvelle-Écosse et les établissements d'enseignement des Maritimes et de l'Est du Canada sont de bons exemples de ce genre de services...»

...

« L'arrêt du service de traversier ferait de toute évidence subir des pertes aux entreprises et causerait beaucoup d'angoisse et de stress aux citoyens de la province, pris individuellement, ainsi qu'à l'ensemble de la population provinciale, prise collectivement.

...

... À mon avis, Monsieur le Président, une perturbation du service entraînerait de grands problèmes pour la santé psychiatrique de certains des membres de la collectivité.

...

... même une baisse de niveau du service le ferait, à mon avis...

...

Il faut se poser une question qui saute aux yeux, en se demandant combien de ces gens sont malades et souffrent de troubles psychiatriques ou même physiques pouvant leur causer du stress, de la détresse psychologique? Ces gens-là seraient manifestement affectés par un tel arrêt du service, puisqu'ils seraient contraints à prendre d'autres arrangements, particulièrement si cela leur est impossible. Leurs troubles pourraient être précipités, s'aggraver, échapper à tout contrôle.

...

Cela pourrait-il causer de la violence? Je ne le sais pas. C'est possible. Je pense que nous avons déjà vu ça.

Je crois donc que les dangers d'ordre comportemental et les problèmes de comportement existent, et je suis convaincu qu'ils sont très réels.

...

If transportation of people is disrupted it would have, in my opinion, widespread implications for the health of the people, those who are travelling and those who are providing services on the island to them.

[23] Marine Atlantic's ferry service was on more than one occasion described as a "floating Trans Canada Highway" between Nova Scotia and Newfoundland and Labrador, where access is limited to transportation over water or by air. With Oceanex not handling passenger traffic but transporting mainly containers, any interruption, even partial, of Marine Atlantic ferry service would leave most travellers, into or out of Newfoundland and Labrador, having to rely exclusively on air service, whose cost far exceeds that of Marine Atlantic and in many cases would be prohibitive. (Marine Atlantic-passenger fare: $27, versus last-minute passenger airfare: $600 plus). At least 85% of all commercial traffic coming into or leaving Newfoundland and Labrador by truck would either not be able to move, or not do so in a timely manner. Many smaller businesses in Newfoundland and Labrador do not have extensive storage capacity and rely on goods and merchandise on a "just-in-time" basis to meet their operational needs.

[24] The Board also heard evidence as to events occurring during the 1973 strike by Marine Atlantic employees in Newfoundland and Labrador, with Port aux Basques and the surrounding area having to cope with an important number of stranded travellers, resident and non-resident alike, commercial as well as non-commercial drivers, and their passengers, families including infants and small children. Traffic lineups of vehicles waiting for the ferry service resumption extended up to five kilometers. In the light of Marine Atlantic's traffic today, with over 525,000 passengers, over 170,000 non-commercial (automobiles, etc.) vehicles, and over 78,000 trucks and/or trailers carried on a yearly basis, traffic lineups could potentially extend to well over 20 kilometers, with correspondingly increased problems of all types relating to safety and health. An added dimension is that of tour buses generally catering to older travellers, 40 to 45 per bus,

...

Si le transport des passagers est perturbé, il y aurait à mon avis d'importantes retombées sur la santé de la population, des voyageurs et de ceux qui assurent les services à leur intention dans l'île.

(traduction)

[23] Le service de traversier de Marine Atlantique a été plus d'une fois qualifié d'«autoroute transcanadienne flottante» reliant la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador, qui ne peuvent l'être que par bateau ou par avion. Comme Oceanex ne transporte pas de passagers mais essentiellement des conteneurs, toute interruption même partielle du service de traversier de Marine Atlantique forcerait la plupart des voyageurs dont Terre-Neuve-et-Labrador est le point de départ ou de destination à être entièrement tributaires du transport aérien, dont le coût est de loin plus élevé que celui du service de Marine Atlantique, au point d'être prohibitif dans bien des cas. (Les passagers paient 27 $ pour le service de Marine Atlantique, comparativement à 600 $ et plus pour un billet d'avion acheté à la dernière minute.) Au moins 85 % de tout le trafic commercial transporté par camion à destination ou à partir de Terre-Neuve-et-Labrador serait absolument incapable de fonctionner, ou du moins incapable de le faire dans un délai acceptable. Pourtant, bien des petites entreprises terre-neuviennes n'ont pas une grande capacité d'entreposage, de sorte qu'elles doivent obtenir leurs produits et leurs marchandises «juste à temps» pour répondre à leurs besoins d'exploitation.

[24] Le Conseil a aussi entendu des témoignages sur ce qui s'était passé durant la grève de 1973 des employés de Marine Atlantique à Terre-Neuve-et-Labrador: Port aux Basques et la région avoisinante ont dû composer avec un grand nombre de voyageurs laissés sur place, tant des Terre-Neuviens que des gens d'ailleurs, de même qu'avec de nombreux chauffeurs de véhicules commerciaux et non commerciaux et leurs passagers, notamment des familles avec des nourrissons et de jeunes enfants. Les files de véhicules attendant la reprise du service de traversier s'allongeaient jusqu'à cinq kilomètres. Avec le volume de trafic que Marine Atlantique transporte de nos jours - plus de 525 000 passagers, de 170 000 véhicules non commerciaux (automobiles, etc.) et de 78 000 camions ou remorques par année - les embouteillages risqueraient de s'étendre bien au-delà de 20 kilomètres, avec des problèmes de toutes sortes d'autant plus graves en matière de sécurité

becoming stranded with generally no readily accessible lodging in Port aux Basques or Argentia.

et de santé. Il faut aussi tenir compte du fait que les autocars nolisés, qui transportent généralement des personnes âgées à raison de 40 à 45 par autocar, se retrouveraient bloqués à Port aux Basques ou à Argentia sans que leurs passagers puissent facilement trouver à se loger, en général.

IV - Analysis

[25] Section 87.4 of the *Code*, upon which the application is based, reads as follows:

> 87.4(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation or facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.
>
> (2) An employer or a trade union may, no later than fifteen days after notice to bargain collectively has been given, give notice to the other party specifying the supply of services, operation of facilities or production of goods that, in its opinion, must be continued in the event of a strike or a lockout in order to comply with subsection (1) and the approximate number of employees in the bargaining unit that, in its opinion, would be required for that purpose.
>
> (3) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer enter into an agreement with respect to compliance with subsection (1), either party may file a copy of the agreement with the Board. When the agreement is filed, it has the same effect as an order of the Board.
>
> (4) Where, after the notice referred to in subsection (2) has been given, the trade union and the employer do not enter into an agreement, the Board shall, on application made by either party no later than fifteen days after notice of dispute has been given, determine any question with respect to the application of subsection (1).
>
> (5) At any time after notice of dispute has been given, the Minister may refer to the Board any question with respect to the application of subsection (1) or any question with respect to whether an agreement entered into by the parties is sufficient to ensure that subsection (1) is complied with.
>
> (6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,
>
> (a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;

IV - Analyse

[25] L'article 87.4 du *Code*, sur lequel la demande est fondée, se lit comme il suit:

> 87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.
>
> (2) L'employeur ou le syndicat peut, au plus tard le quinzième jour suivant la remise de l'avis de négociation collective, transmettre à l'autre partie un avis pour l'informer des activités dont il estime le maintien nécessaire pour se conformer au paragraphe (1) en cas de grève ou de lock-out et du nombre approximatif d'employés de l'unité de négociation nécessaire au maintien de ces activités.
>
> (3) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties s'entendent sur la façon de se conformer au paragraphe (1), l'une ou l'autre partie peut déposer une copie de l'entente auprès du Conseil. L'entente, une fois déposée, est assimilée à une ordonnance du Conseil.
>
> (4) Si, après remise de l'avis mentionné au paragraphe (2), les parties ne s'entendent pas sur la façon de se conformer au paragraphe (1), le Conseil, sur demande de l'une ou l'autre partie présentée au plus tard le quinzième jour suivant l'envoi de l'avis de différend, tranche toute question liée à l'application du paragraphe (1).
>
> (5) En tout temps après la remise de l'avis de différend, le ministre peut renvoyer au Conseil toute question portant sur l'application du paragraphe (1) ou sur la capacité de toute entente conclue par les parties de satisfaire aux exigences de ce paragraphe
>
> (6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:
>
> a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;

(b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and

(c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

(7) On application by the employer or the trade union, or on referral by the Minister, during a strike or lockout not prohibited by this Part, the Board may, where in the Board's opinion the circumstances warrant, review and confirm, amend or cancel an agreement entered into, or a determination or order made, under this section and make any orders that it considers appropriate in the circumstances.

(8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[26] In its decision *Chalk River Technicians and Technologists* v. *Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2003] 3 F.C. 313 (C.A.), the Federal Court of Appeal underlined the distinction to be drawn between the words "could pose" and "would pose." On this point, it stated:

[51] I begin my analysis by pointing out that although the English version of subsection 87.4(6) uses the words "could pose" and the French version uses the words "*pourrait constituer*", the Board used the words "would pose" in formulating its conclusion. At paragraph 302 of its decision, the Board states:

"In light of the above analysis, the Board is of the view that in this case, the competing interests under section 87.4 must weigh in favour of the position of the employer. Consequently, the Board grants the employer's applications and declares that a strike or lockout **would pose** an immediate and serious danger to the safety or health of the public were AECL not to maintain its operations with respect to the uninterrupted and safe production of the medical isotopes as prescribed by AECL's site license. [Emphasis added.]"

[52] The words which appear in the statute, both in the English and French versions, require, in my view, less certainty on the part of the Board in reaching a conclusion concerning the existence of an immediate and serious danger than if the statute had used the words "would pose". In *Jose Pereira E Hijos, S.A.* v. *Canada (Attorney General)*, 2002 FCA 470; [2002] F.C.J. No. 1658 (C.A.) (QL), November 25, 2002, this Court, albeit in a different context, noted the distinction between the words "would" and "could". Stone, J.A., for the Court, at paragraph 14 of his reasons, indicated that the word "would" seemed to require a showing of "probability", while the word "could" seemed to require a showing of "mere" possibility. As a result, this Court ought to be very careful in assessing the reasonableness of the Board's findings.

b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;

c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

(7) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, ou sur renvoi fait par le ministre, au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, le Conseil peut, s'il estime que les circonstances le justifient, réexaminer et confirmer, modifier ou annuler une entente, une décision ou une ordonnance visées au présent article. Le Conseil peut en outre rendre les ordonnances qu'il juge indiquées dans les circonstances.

(8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[26] Dans l'arrêt *Chalk River Technicians and Technologists* c. *Énergie atomique du Canada Ltée*, [2003] 3 C.F. 313 (C.A.), la Cour d'appel fédérale a souligné la distinction qui s'impose entre les expressions «*could pose*» (pourrait constituer) et «*would pose*» (poserait), en déclarant ce qui suit:

[51] Je commencerai mon analyse en signalant que même si la version anglaise du paragraphe 87.4(6) emploie l'expression «*could pose*» et la version française, «pourrait constituer», le Conseil a employé l'expression «poserait» lorsqu'il a formulé sa conclusion. Au paragraphe 302 de sa décision, le Conseil dit:

«Compte tenu de cette analyse, le Conseil conclut que, en l'espèce, la pondération des intérêts en jeu dans l'article 87.4 doit pencher du côté de l'employeur. Il accueille donc ses demandes et déclare qu'une grève ou un lock-out **poserait** des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public si EACL était incapable de poursuivre ses activités en maintenant une production constante et sans danger de radioisotopes, comme son permis d'exploitation le prévoit. [Non souligné dans l'original.]»

[52] À mon avis, les expressions qui figurent dans la loi, tant dans la version anglaise que dans la version française, exigent du Conseil un degré de certitude moindre pour conclure à l'existence d'un risque imminent et grave que si la loi avait utilisé l'expression «poserait». Dans l'arrêt *Jose Pereira E Hijos, S.A.* c. *Canada (Procureur général)*, 2002 CAF 470; [2002] A.C.F. nº 1658 (C.A.) (QL), 25 novembre 2002, notre Cour, quoique dans un contexte différent, a souligné la distinction entre les mots «*would*» et «*could*». Au paragraphe 14 de ses motifs, le juge Stone, au nom de la Cour, a indiqué que le mot «*would*» semblerait exiger l'existence d'une «probabilité», tandis que le mot «*could*» n'exigerait qu'une «simple» possibilité. Notre Cour se doit donc d'être très prudente dans son appréciation du caractère raisonnable des conclusions du Conseil.

> [53] Whether or not circumstances, in a given case, "could pose" a serious danger is a question of fact which falls squarely within the Board's purview. Unless the evidence is incapable of supporting the Board's finding, this Court ought not to intervene.
>
> (pages 337-338)

[27] Further in the said decision, the Court also had occasion to analyze the issue of the immediacy of the serious danger, in a temporal dimension and it added:

> [59] ... must mean, in the context of the subsection, that the serious danger must occur soon or within a short time. However, as to what constitutes a short time or soon in a given case must be determined on the facts of that case.
>
> (page 341)

[28] As already mentioned, on July 18, 2003, the Board with the consensus of the parties, determined that a strike or lockout at Marine Atlantic's ferry service could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[29] The focus of the continuation of the hearings, from August 11 to August 15, 2003, then became the level of ferry services necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[30] Marine Atlantic's position was that there should be no reduction in the level of ferry services at any time. Marine Atlantic is a heavily-subsidized federal crown corporation; its position as stated at the hearing is "We have no room to reduce the number of crossings." The average utilization of its passenger and vehicle capacity on a yearly basis is of 86%; it is not possible to achieve 100% of capacity, since on certain crossings, the vessel departs as scheduled with less than 100% occupancy, whereas on other occasions, the vessel is at capacity at departure but must leave a certain number of trucks, cars or other vehicles and their passengers on the dock, who must then wait for the next crossing.

[31] CMOU's proposal is predicated on a levelling or "rolling pin" approach, whereby the yearly volume of passenger and vehicle traffic would be evenly spread out over a 12-month period, the purpose being to demonstrate that with 183 crossings to Newfoundland and Labrador and 183 back to North Sydney, and taking

> [53] La question de savoir si, dans un cas donné, les circonstances «pourraient constituer» un risque grave est une question de fait qui relève strictement de la compétence du Conseil. À moins que la preuve ne puisse étayer la conclusion du Conseil, notre Cour ne doit pas intervenir.
>
> (pages 337-338)

[27] Dans ce même arrêt, la Cour a aussi dû trancher la question du caractère immédiat du risque grave dans une dimension temporelle, et elle a ajouté:

> [59] ... doivent nécessairement signifier, dans le contexte du paragraphe, que le risque grave doit se manifester bientôt ou dans un court délai. Toutefois, la question de savoir ce qu'on entend par un court délai ou par bientôt dans un cas donné doit être tranchée en fonction des faits de l'affaire.
>
> (page 341)

[28] Comme je l'ai déjà précisé, le 18 juillet 2003, avec le consentement des parties, le Conseil a conclu qu'une grève ou un lock-out du service de traversier de Marine Atlantique pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public.

[29] La question sur laquelle les audiences ont alors été axées du 11 au 15 août 2003 a été le niveau du service de traversier nécessaire afin de prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public.

[30] La position de Marine Atlantique a consisté à déclarer qu'il ne devrait jamais y avoir de réduction du niveau de son service de traversier. L'entreprise est une société d'État fédérale abondamment subventionnée; à l'audience, elle a déclaré qu'elle n'avait «pas de marge de manoeuvre pour réduire le nombre de traversées». L'utilisation moyenne de sa capacité de transport de passagers et de véhicules s'élève à 86 % sur une base annuelle; il est impossible d'arriver à 100 % de la capacité puisque, dans certaines traversées, le navire appareille à l'heure prévue en n'étant pas chargé à 100 %, tandis que, dans d'autres cas, il est rempli à capacité au moment du départ, mais doit laisser un certain nombre de camions, de voitures ou d'autres véhicules sur le quai avec leurs passagers, pour qu'ils attendent le prochain traversier.

[31] La proposition du SCOMM est basée sur une approche d'aplanissement au «rouleau à pâte», avec laquelle le volume annuel des passagers et des véhicules serait réparti également sur une période de 12 mois, afin de démontrer que, avec 183 traversées jusqu'à Terre-Neuve-et-Labrador et 183 de Terre-Neuve-et-Labrador

into account vessel capacity, all passengers and vehicles could ultimately arrive at their destinations, and the Board adds, however untimely the arrival could be.

à North Sydney, compte tenu de la capacité des navires, tous les passagers et tous les véhicules pourraient en définitive arriver à destination, ce à quoi le Conseil ajoute «même s'ils y arriveraient en retard de beaucoup».

[32] The CMOU proposed **one crossing one-way per day** regardless of the time of year or the season. In the summer peak season, up to 12 crossings a day would be reduced to 1; in normal periods, 4 crossings a day would be reduced to 1; all the while, with no realistic alternative means of access for the immense majority of travellers. Practically speaking, there would be no other means of access for truckers or other commercial travellers regardless of their delivery schedules, the nature of the goods carried, their financial exposure in the event of late or even non-deliveries, nor the impact on their family lives and income.

[32] Le SCOMM a proposé **une traversée aller par jour**, quelle que soit la période de l'année ou la saison. Durant la saison estivale de forte demande, il n'y aurait donc plus qu'une traversée par jour, alors qu'il y en a actuellement jusqu'à 12 en 24 heures; dans les périodes normales, il n'y aurait aussi qu'une seule traversée par jour comparativement à quatre, et tout cela alors que l'immense majorité des voyageurs n'ont aucun autre moyen réaliste de se rendre ni à Terre-Neuve-et-Labrador, ni dans la partie continentale du pays. Dans la pratique, il n'y aurait pas d'autres moyens d'accès pour les camionneurs ou les autres voyageurs commerciaux, sans égard à leurs délais de livraison, à la nature des marchandises et des produits transportés, à leur risque financier en cas de livraison tardive, voire impossible, pas plus qu'aux répercussions de cette situation sur leur vie familiale et sur leur revenu.

[33] In 2002, there were over 2,230 crossings, that is, over 1,100 crossings **each way**, averaged out on a yearly basis to 3 crossings per day, **each way**, for a total of 6 per day.

[33] En 2002, il y a eu plus de 2 230 traversées, soit plus de 1 100 **aller-retour**, ce qui équivaut en moyenne, sur une base annuelle, à 3 traversées par jour **dans chaque direction** et donc en tout à 6 traversées par jour.

[34] The CMOU proposal would reduce this figure to one **one-way** crossing per day, roughly 15% of the present average number of daily crossings on a yearly basis.

[34] La proposition du SCOMM réduirait ce nombre à une seule traversée **dans une seule direction** par jour, ce qui correspond à peu près à 15 % du nombre actuel moyen de traversées quotidiennes réparties sur une base annuelle.

[35] Whereas travellers today can count on a yearly average of three **both-way** crossings **per day**, the proposal would reduce the availability of both-way crossings to **one every second day**.

[35] Alors que les voyageurs peuvent compter aujourd'hui sur une moyenne annuelle de trois traversées **dans les deux directions par jour**, la proposition du SCOMM reviendrait à n'offrir qu'**une traversée** dans chaque direction **tous les deux jours**.

[36] The CMOU's evidence referred to the possibility for travellers wishing to exit from Newfoundland and Labrador to take the Sainte-Barbe/Blanc-Sablon ferry, located on the northwest tip of Newfoundland and Labrador. However, the Board recalls that the ferry operates on a seasonal basis only, is only accessible by travelling a distance of several hundred kilometers, and would transport the traveller to Quebec's North Shore as opposed to Nova Scotia.

[36] Dans sa preuve, le SCOMM a fait valoir qu'il était possible pour les travailleurs désireux de quitter Terre-Neuve-et-Labrador de le faire par le traversier de Sainte-Barbe à Blanc-Sablon, qui part de la pointe nord-ouest de l'île. Or, le Conseil se rappelle que ce traversier est purement saisonnier, qu'il n'est accessible qu'après un trajet routier de plusieurs centaines de kilomètres et qu'il débarquerait les voyageurs sur la côte nord du Québec, plutôt qu'en Nouvelle-Écosse.

[37] As to the CAW proposal, it is quite conceivable that perishable goods could be identified, whether carried in refrigerated or temperature-controlled units. However, as to the transportation of medical supplies or medically-related items, as confirmed by evidence pertaining to Day & Ross, for example, it would be practically and logistically impossible to identify and segregate such items or products within a truck load carrying goods "LTL." Evidence heard was to the effect that at least 90% of Day & Ross trucks carry such items on Marine Atlantic crossings into Newfoundland and Labrador, with goods destined to 50 or 60, at least, different customers.

[38] The CAW proposal would require that the trucker declare the permissible goods eligible for crossing and their respective consignees. Evidence has shown that generally on "LTL" load way-bills, there is no detailed information as to the nature of the goods being transported. It would thus require that a trucker segregate, once arrived at the ferry loading dock, the permissible goods from the non-permissible goods. Having done this however, the trucker would then face the dilemma of having to leave aside the non-permissible goods, and embark with only the permissible goods. Needless to say, the trucker would find himself (or herself) in an impossible situation and would not accept to leave goods for which he (or she) would be forfeiting the transportation charge. In such situation, the trucker would not take the crossing and would have to bear the consequences. The designated consignees waiting for the merchandise would also suffer the consequences of not receiving the merchandise, and in the case of commercial consignees, of not being able to stock their shelves with the required goods.

[39] The CAW proposed that only those passengers requiring "medical attention, emergency or otherwise" would be permitted to cross by ferry. It was stated in evidence that many residents on the west coast of Newfoundland and Labrador requiring specialized medical treatment prefer to travel to Halifax, rather than to St. John's, in view of the distances involved. Allowing passengers requiring medical attention to cross by ferry would certainly be of assistance to those requiring treatment. This proposal, however, would not prevent the general public of Newfoundland and

[37] Quant à la proposition du TCA, on peut effectivement très bien imaginer que les marchandises périssables pourraient être identifiées, qu'elles soient transportées dans des unités frigorifiques ou à température contrôlée. Néanmoins, dans le cas des fournitures médicales ou des autres articles médicaux, comme l'a confirmé la preuve relative à Day & Ross, par exemple, il serait impossible, tant dans la pratique que du point de vue logistique, de les identifier et de les séparer dans un camion transportant une charge partielle. Les témoignages entendus ont révélé qu'au moins 90 % des camions de Day & Ross transportent de telles charges jusqu'à Terre-Neuve-et-Labrador dans les traversiers de Marine Atlantique, et que leurs cargaisons sont destinées à au moins 50 ou 60 clients différents.

[38] La proposition du TCA obligerait les camionneurs à déclarer les marchandises admissibles pour la traversée et leurs destinataires respectifs. Or, la preuve a révélé que, dans les connaissements de charges partielles, il n'y a généralement pas de renseignements détaillés sur la nature des produits transportés. La proposition du TCA reviendrait donc à exiger que les camionneurs séparent les marchandises admissibles de celles qui ne le sont pas à leur arrivée au quai d'embarquement du traversier. Cela fait, toutefois, ils seraient pris dans un dilemme puisqu'ils devraient abandonner les marchandises non admissibles et s'embarquer seulement avec celles qui sont admissibles. Il va sans dire qu'ils se trouveraient dans une impasse et qu'ils n'accepteraient pas d'abandonner des marchandises en renonçant à leur dû pour les avoir transportées. Dans une telle situation, ils ne s'embarqueraient pas et devraient en subir les conséquences. Qui plus est, les destinataires attendant leurs marchandises en subiraient aussi les conséquences parce qu'ils ne les recevraient pas et, dans le cas des destinataires commerciaux, parce qu'ils seraient incapables de mettre sur leurs rayons des marchandises à offrir à leur clientèle.

[39] Le TCA a proposé que seuls les passagers ayant besoin «de soins médicaux d'urgence ou autres» soient autorisés à prendre le traversier. Pourtant, on a témoigné à l'audience que de nombreux habitants de la côte ouest de Terre-Neuve-et-Labrador qui ont besoin de traitements médicaux spécialisés préfèrent aller se faire soigner à Halifax plutôt qu'à St. John's, parce que la première de ces villes est plus proche. Autoriser les passagers ayant besoin de soins médicaux à prendre le traversier serait certainement utile pour ceux qui ont besoin de traitements, mais la proposition du TCA

Labrador from the health related disorders they would suffer as a result of a strike or lockout.

V - The Law

[40] Section 87.4(6) of the *Code* reads as follows:

> 87.4(6) Where the Board, on application pursuant to subsection (4) or referral pursuant to subsection (5), is of the opinion that a strike or lockout could pose an immediate and serious danger to the safety or health of the public, the Board, after providing the parties an opportunity to agree, may, by order,
>
> (a) designate the supply of those services, the operation of those facilities and the production of those goods that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public;
>
> (b) specify the manner and extent to which the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue that supply, operation and production; and
>
> (c) impose any measure that it considers appropriate for carrying out the requirements of this section.

[41] As stated earlier, the Board's mandate in the present matter is to designate the level of Marine Atlantic ferry service that it considers necessary to continue in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public. Is it possible to set an acceptable level of ferry service at less than the present level? The Board is satisfied that any reduction in the ferry level service would result in an immediate and serious danger to the safety or health of the public.

[42] The ferry service is the sole actually accessible link available to a significant majority of the general travelling public, the trucking industry and its customers, as well as to the general public of Newfoundland and Labrador, for whom there is no realistic alternative means of access.

[43] Interruption or even a lessening of Marine Atlantic ferry service would immediately cause hardship to the many relying on the regularity of Marine Atlantic ferry operations. The suffering and behavioral disorders thus caused would be an immediate consequence, as demonstrated by the psychiatric evidence heard. Members of the general public and all others reliant on the regularity of Marine Atlantic ferry service would also suffer hardship, economically, emotionally or otherwise, once again with consequences on the mental and even physical well-being of those concerned.

n'empêcherait toutefois pas le grand public terre-neuvien de souffrir des retombées d'une grève ou d'un lock-out.

V - Le droit

[40] Le paragraphe 87.4(6) du *Code* dispose que:

> 87.4(6) Saisi d'une demande présentée en vertu du paragraphe (4) ou d'un renvoi en vertu du paragraphe (5), le Conseil, s'il est d'avis qu'une grève ou un lock-out pourrait constituer un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public, peut - après avoir accordé aux parties la possibilité de s'entendre - rendre une ordonnance:
>
> a) désignant les activités dont il estime le maintien nécessaire en vue de prévenir ce risque;
>
> b) précisant de quelle manière et dans quelle mesure l'employeur, le syndicat et les employés membres de l'unité de négociation doivent maintenir ces activités;
>
> c) prévoyant la prise de toute mesure qu'il estime indiquée à l'application du présent article.

[41] Comme je l'ai déjà dit, le Conseil a pour mandat ici de préciser le niveau du service de traversier de Marine Atlantique dont il considère le maintien nécessaire afin de prévenir un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public. Est-il possible de fixer à la baisse un niveau acceptable de ce service? Non, car le Conseil est convaincu que toute réduction de niveau du service de traversier entraînerait un risque imminent et grave pour la sécurité ou la santé du public.

[42] Le service de traversier est le seul moyen de transport actuellement accessible pour une importante majorité du grand public voyageur, de l'industrie du camionnage et de sa clientèle, de même que du grand public de Terre-Neuve-et-Labrador, qui n'a aucun autre moyen d'accès réaliste.

[43] L'interruption - ou même une baisse - du niveau du service de traversier de Marine Atlantique entraînerait immédiatement des difficultés pour les nombreux clients tributaires de la régularité de ce service. Les souffrances et les troubles de comportement qui en résulteraient en seraient une conséquence immédiate, comme l'a démontré le témoignage psychiatrique que j'ai entendu. Les membres du grand public et tous les autres clients qui doivent pouvoir compter sur la régularité du service de traversier de Marine Atlantique en subiraient aussi le contrecoup économiquement,

Furthermore, the transportation of medical supplies or medically-related items would be seriously impacted.

[44] Clear, uncontradicted, expert evidence was given to demonstrate that health disorders would result from the interruption or lessening of Marine Atlantic ferry service. The Board cannot set aside or disregard this compelling evidence.

[45] The Board is of the opinion, clearly, that the levels of ferry service to be continued, as proposed by the CMOU and the CAW, do not meet the test set out in section 87.4(6)(a).

[46] The levels of ferry service proposed by the CMOU and the CAW would not prevent the general public of Newfoundland and Labrador from the health-related disorders they would suffer as a result of a strike or lockout.

[47] For these reasons, the Board confirms the order issued on November 27, 2003 in this matter.

émotionnellement ou autrement, là encore avec des conséquences pour le bien-être mental (voire physique) des personnes affectées. En outre, le transport des fournitures médicales et des autres articles médicaux serait gravement compromis.

[44] D'après un témoignage d'expert clair et non contredit, l'interruption ou une baisse du service de traversier de Marine Atlantique entraînerait des problèmes de santé. Le Conseil ne peut pas ignorer ou rejeter cette preuve convaincante.

[45] Le Conseil est manifestement d'avis que les niveaux du service de traversier à maintenir qu'ont proposées le SCOMM et le TCA ne satisfont pas au critère de l'alinéa 87.4(6)a).

[46] Les niveaux du service de traversier proposés par le SCOMM et le TCA n'empêcheraient pas le grand public de Terre-Neuve-et-Labrador de souffrir des problèmes de santé qui résulteraient d'une grève ou d'un lock-out.

[47] Pour ces motifs, le Conseil confirme l'ordonnance rendue le 27 novembre 2003 dans la présente affaire.

CASE CITED

Chalk River Technicians and Technologists v. *Atomic Energy of Canada Ltd.*, [2003] 3 F.C. 313 (C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14 (3); 87.4, 87.4 (6), 87.4(6)(a)

AFFAIRE CITÉE

Chalk River Technicians and Technologists c. *Énergie atomique du Canada Ltée*, [2003] 3 C.F. 313 (C.A.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3); 87.4, 87.4(6), 87.4(6)a)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Kenneth G. Lequesne; United Transportation Union, Local 1271,
complainants,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Kenneth G. Lequesne

Board File: 22940-C

Decision no. 276
May 3, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code, Part II.*

Part II - Occupational health and safety - Refusal to work - Danger - Reasonable cause - Onus - Discipline - Remedy - An employee and his union filed a complaint pursuant to section 133(1) - They allege that the employer took disciplinary action against the employee in violation of section 147(a) of the *Code* for having exercised his right to refuse to work because he had not been provided with an accurate journal of the sequence of rail cars - An employer cannot impose a financial penalty on or discipline an employee who has exercised a refusal to work - The employer may only take disciplinary action against an employee for wilfully abusing those rights, once the investigation of the incident and appeals have been exhausted - The onus is on the employer to satisfy the Board that its reasons for disciplining the employee are not related to the employee exercising his rights under the *Code* - In 2000, the definition of "danger" was enlarged to include potential hazards or conditions that may occur in the future - The Board has taken a broad view of what constitutes a "reasonable cause" - The Board sets out a two-step process to determine such a complaint - The employee was disciplined because he exercised his rights under the *Code* - He is presumed to have had a reasonable cause to believe that a danger existed - The employer did not discharge its onus demonstrating that on a balance of probabilities the discipline was administered for reasons other than the employee

Motifs de décision

Kenneth G. Lequesne; Travailleurs unis du transport, section locale 1271,
plaignants,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intimée.

CITÉ: Kenneth G. Lequesne

Dossier du Conseil: 22940-C

Décision n° 276
le 3 mai 2004

Il s'agit d'une plainte déposée conformément au paragraphe 133(1) du *Code canadien du travail, Partie II.*

Partie II - Santé et sécurité au travail - Refus de travailler - Danger - Motif raisonnable - Fardeau - mesure disciplinaire - Redressement - Un employé et son syndicat ont déposé une plainte conformément au paragraphe 133(1) - Ils allèguent que l'employeur a pris des mesures disciplinaires contre l'employé en contravention de l'alinéa 147a) du *Code*, parce que ce dernier a exercé son droit de refuser de travailler en raison du fait qu'on ne lui a pas remis un registre exact de l'ordre de succession des wagons - Il est interdit à l'employeur d'imposer une sanction pécuniaire ou une mesure disciplinaire à un employé qui s'est prévalu de son droit de refuser de travailler - L'employeur ne peut prendre de mesure disciplinaire à l'égard d'un employé que si ce dernier a délibérément exercé ces droits de façon abusive, à l'issue seulement des processus d'enquête et d'appel - Il incombe à l'employeur de convaincre le Conseil qu'il a imposé une mesure disciplinaire à l'employé pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'exercice par ce dernier des droits qui lui sont conférés par le *Code* - En 2000, la définition de «danger» a été élargie pour inclure la situation ou le risque éventuel qui peut se produire à l'avenir - Le Conseil a adopté une perspective élargie de ce qui constitue un «motif raisonnable» - Le Conseil a établi un processus comprenant deux étapes pour décider une telle plainte - L'employé s'est vu imposer une mesure disciplinaire parce qu'il a exercé ses droits en vertu du

invoking his rights under section 128(1) - The employer breached section 147.1(1) of the *Code* - The employer is ordered to cease and desist from contravening section 147(a) of the *Code* and is ordered to rescind the disciplinary action taken and pay compensation to the employee's successor and assigns.

Code - Il est supposé qu'il avait un motif raisonnable de croire qu'un danger existait - L'employeur ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs qui n'ont rien à voir avec la décision de l'employé d'exercer ses droits en vertu du *Code* - L'employeur a contrevenu au paragraphe 147.1(1) du *Code* - Le Conseil ordonne à l'employeur de cesser de contrevenir à l'alinéa 147a) du *Code*, d'annuler la mesure disciplinaire qu'il a prise à l'encontre de l'employé et de verser à son successeur ou à ses ayants droit toute indemnité due.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Appearances

Ms. Shona A. Moore, for Mr. Kenneth G. Lequesne; Mr. Donald N. Kruk, for Canadian National Railway Company.

I - Nature of the Complaint

[1] This is a complaint filed on April 19, 2002, pursuant to section 133(1) of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*). Mr. Kenneth G. Lequesne and his union, the United Transportation Union, Local 1271 (the UTU) (the complainants) allege that the employer, Canadian National Railway Company (CN) took disciplinary action against Mr. Lequesne, in violation of section 147(a) of the *Code* for having exercised his right to refuse to work under section 128(1) of the *Code*.

[2] On February 26, 2002, Mr. Lequesne invoked his right to refuse to work because he had not been provided with an accurate journal of the sequence of rail cars. It was his belief that the operation of his assigned locomotive and train no. M3565125 (the train), without an accurate journal, would constitute a danger to himself and others should an emergency occur.

II - Facts

A - Mr. Lequesne's Version

[3] Mr. Lequesne is a conductor employed by CN in Prince George, B.C. His seniority date is February 21, 1973. He has been working as a conductor for some

Le Conseil était composé de M^{me} Michele A. Pineau, Vice-présidente.

Ont comparu

M^{e} Shona A. Moore, pour M. Kenneth G. Lequesne; M^{e} Donald N. Kruk, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

I - Nature de la plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 19 avril 2002, conformément au paragraphe 133(1) du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*). M. Kenneth G. Lequesne et son syndicat, les Travailleurs unis du transport, section locale 1271 (les TUT) (les plaignants), allèguent que l'employeur, la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN) a pris des mesures disciplinaires contre M. Lequesne, en contravention de l'alinéa 147a) du *Code*, parce que ce dernier a exercé son droit de refuser de travailler en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[2] Le 26 février 2002, M. Lequesne a invoqué son droit de refuser de travailler parce qu'on ne lui a pas remis un registre exact de l'ordre de succession des wagons. Selon lui, la mise en circulation de la locomotive et du train n^{o} M3565125 (le train), qui lui avaient été assignés, sans qu'il ait en sa possession un registre exact, entraînerait un danger pour lui-même et pour autrui en cas d'urgence.

II - Faits

A - Version de M. Lequesne

[3] M. Lequesne travaille à titre de chef de train pour le CN à Prince George (C.-B.). Le point de départ de son ancienneté est le 21 février 1973. Il travaille à titre de

twenty years. Mr. Lequesne has had an unblemished employment record since the mid-1980s and has never previously invoked a right to refuse to work under the *Code*.

[4] On February 26, 2002, Mr. Lequesne was assigned a pick up of rail cars out of the Prince George Yard. He commenced this assignment at approximately 6:30 a.m. and proceeded with the cars picked up at the Prince George Yard to the B.C. Rail Yard, where he arrived at approximately 6:50 a.m. He backed the rail cars onto the assigned train as he was required to do. He was then required to verify the train journal, that is, the list of cars assigned to the train prior to the train moving. The journal in question was a computer printout, which included the following information:

1. identification of the rail cars;

2. the order of the cars "in line" behind the locomotive;

3. information concerning the contents of the rail car;

4. notation of any dangerous goods;

5. emergency contact number and other emergency information relevant to the cargo or dangerous cargo of the cars.

[5] Upon review, Mr. Lequesne noticed that the journal was not accurate in that two dangerous commodity cars were out of sequence. In view of this discrepancy, he asked the utility man, Mr. Dan Abernathy, to drive him along the train, so he could verify his manual list against the journal and complete the verification on foot. This verification confirmed that his manual list was right and that the computerized journal was wrong. The out of sequence cars were empty, but still considered dangerous nonetheless. Mr. Lequesne contacted the yardmaster to get an accurate journal. The yardmaster agreed to reprint the journal and asked Mr. Lequesne to bring his manual list over to the yard office for verification before reprinting. A computerized journal is produced by a scanner that electronically records the car numbers as the cars are being lined up behind the locomotive.

chef de train depuis quelque vingt ans et il peut se targuer d'avoir, depuis le milieu des années 1980, des antécédents de travail sans tache; il n'avait jamais auparavant invoqué le droit de refuser de travailler sous le régime du *Code*.

[4] Le 26 février 2002, M. Lequesne s'est vu confier la tâche d'aller chercher des wagons à la gare de triage de Prince George. Il a entrepris cette tâche vers 6 h 30 et, après être allé chercher les wagons à la gare de triage de Prince George, il s'est dirigé vers la B.C. Rail Yard, où il est arrivé vers 6 h 50. Il a fait reculer les wagons jusqu'au train sur lequel il devait travailler, ainsi qu'il était tenu de le faire. Puis il a dû vérifier le registre du train, à savoir la liste des wagons du train, avant le départ de celui-ci. Le registre en question était un imprimé d'ordinateur qui contenait les renseignements suivants:

1. l'identification des wagons;

2. l'ordre des wagons «en ligne» derrière la locomotive;

3. des renseignements sur le contenu des wagons;

4. un avis sur la présence de produits dangereux, le cas échéant;

5. le numéro de téléphone à signaler et autres renseignements nécessaires en cas d'urgence, se rapportant au chargement ou à la cargaison dangereuse des wagons.

[5] Après l'avoir examiné, M. Lequesne a remarqué que le registre était inexact en ce que deux wagons de marchandises dangereuses ne suivaient pas l'ordre indiqué. Cette irrégularité l'a amené à demander à l'homme à tout faire, M. Dan Abernathy, de le conduire le long du train pour qu'il puisse comparer sa liste manuelle avec le registre et achever la vérification à pied. Cette vérification a confirmé que sa liste manuelle était exacte tandis que le registre créé par ordinateur était erroné. Les wagons qui ne suivaient pas l'ordre indiqué étaient vides, mais ils étaient néanmoins considérés comme dangereux. M. Lequesne a communiqué avec le chef de triage afin d'obtenir un registre exact. Le chef de triage a accepté de faire réimprimer le registre et a demandé à M. Lequesne d'apporter sa liste manuelle au bureau de triage pour vérification avant la réimpression. Le registre informatisé est obtenu au moyen d'un lecteur qui consigne électroniquement les numéros des wagons à mesure que ceux-ci sont alignés derrière la locomotive.

[6] When told by the yardmaster to return to the yard office to pick up his new journal, the train was over a public crossing. To avoid blocking traffic while he was at the yard office, Mr. Lequesne separated the train, so as not to block the crossing, by applying the brakes as required by the Canadian Rail Operating Rules (CROR).

[6] Lorsque le chef de triage a demandé au plaignant de venir au bureau de triage pour y prendre son nouveau registre, le train se trouvait à un passage à niveau public. Pour éviter d'interrompre la circulation pendant qu'il se trouverait au bureau de triage, M. Lequesne a séparé le train de manière à ne pas bloquer le passage à niveau, en serrant les freins ainsi que le prévoit le Règlement d'exploitation ferroviaire du Canada (REFC).

[7] His supervisor, Mr. Armstrong, radioed him just as he finished securing the train and asked him "what was happening." Mr. Lequesne explained that the yardmaster was "cutting" him a new journal but needed his manual list at the yard office, and that he would be heading over to the yard office with Mr. Abernathy. Mr. Armstrong radioed back that he wanted to talk to him and arrived by vehicle almost at that moment. Mr. Lequesne explained to Mr. Armstrong that there were two dangerous commodity cars out of sequence and that he needed a new journal.

[7] Son superviseur, M. Armstrong, a communiqué avec lui par radio au moment même où il finissait d'arrimer le train, et lui a demandé «ce qui se passait». M. Lequesne a expliqué que le chef de triage lui préparait un nouveau registre, mais qu'il avait besoin de sa liste manuelle au bureau de triage, où il se rendrait en compagnie de M. Abernathy. M. Armstrong a répondu par radio qu'il voulait lui parler, et il est arrivé en véhicule presque au même moment. M. Lequesne a expliqué à M. Armstrong que deux wagons de marchandises dangereuses ne suivaient pas l'ordre prévu et qu'il avait besoin d'un nouveau registre.

[8] Mr. Armstrong responded that the train could not be delayed "for something like that." Mr. Armstrong then instructed Mr. Lequesne to resequence the journal by either drawing lines or resequencing the numbers manually on the list. Mr. Lequesne's reaction was that a manual resequencing was not a proper procedure.

[8] M. Armstrong a répliqué que le train ne pouvait être retardé «pour ce genre de chose». M. Armstrong a ensuite demandé à M. Lequesne de rétablir l'ordre de succession dans le registre soit en traçant des lignes, soit en renumérotant manuellement la liste. M. Lequesne a jugé que cette dernière solution n'était pas appropriée.

[9] Mr. Armstrong disagreed with Mr. Lequesne on this issue. Mr. Lequesne then invoked his right to refuse to work under the *Code*, on the basis that the assignment was unsafe with a hand-resequenced journal. When asked once more by Mr. Armstrong, Mr. Lequesne reaffirmed his refusal and Mr. Armstrong told Mr. Lequesne to return to the yard office to sort out the matter.

[9] M. Armstrong ne partageant pas l'opinion de M. Lequesne sur cette question, ce dernier a alors invoqué son droit de refuser de travailler en vertu du *Code*, au motif que les tâches qui lui avaient été confiées étaient dangereuses s'il devait les accomplir avec un registre dont l'ordre des numéros avait été rétabli manuellement. Lorsque M. Armstrong a répété sa demande, M. Lequesne a réitéré son refus et M. Armstrong lui a dit de retourner au bureau de triage pour régler la question.

[10] Upon his arrival at the yard office, Mr. Lequesne could not locate his manual list. He returned to the train site only to discover that the list had been in an unused jacket pocket all along. In the meantime, he understood that the journal record was being run without his list.

[10] À son arrivée au bureau de triage, M. Lequesne a été incapable de trouver sa liste manuelle. Il est retourné sur les lieux où se trouvait le train, où il a découvert que la liste avait été laissée pendant tout ce temps dans la poche d'une veste inutilisée. Dans l'intervalle, il a cru comprendre que le registre était imprimé sans sa liste.

[11] Upon his arrival to the yard office, Mr. Lequesne was summoned to the office of the District Superintendent, Mr. Newton. This caused him to feel

[11] À son arrivée au bureau de triage, M. Lequesne a été convoqué au bureau du surintendant du district, M. Newton. Troublé par ces événements, il a jugé qu'il

agitated and he decided that assistance was necessary. He first called Mr. Wray McLelland, Local Chairman of the UTU, and reached his voice mail. He tried again some ten minutes later with the same result. He then called and reached Mr. Jamie Mould, President of the union local, and gave him a brief outline of the situation. Mr. Mould agreed to come to the yard office to assist him. Meanwhile, at the suggestion of Mr. Armstrong, he made some notes about the timing of events. Mr. Lequesne was asked to proceed to Mr. Newton's office. He asked to wait for Mr. Mould who was on his way. Mr. Armstrong responded that "this was not an option." Mr. Lequesne entered Mr. Newton's office with Mr. Abernathy whom he had asked to be a witness at the interview. Mr. Abernathy, however, was told to leave the meeting because he was not an authorized representative.

[12] Mr. Lequesne admits he did not insist on the presence of Mr. Abernathy because he knew very little about his rights when invoking a refusal to work. In his mind, he would say nothing and let Mr. Newton do the talking.

[13] The ten minute meeting was an unpleasant one. Mr. Lequesne says he was belittled for his ignorance about the right to refuse to work and about delaying the train. He was told that there would be an investigation. Mr. Lequesne does not recall having said anything of significance at this meeting other than letting Mr. Newton "blow steam."

[14] After the meeting and just before leaving the yard office, he encountered Mr. McLelland and Mr. Mould and told them about his unhappy experience. Mr. McLelland asked if the journal was being reprinted and Mr. Lequesne confirmed that it was. To Mr. McLelland, the printing of a new journal meant that the issue of the refusal to work had been resolved. Mr. Lequesne gave his handwritten notes to Mr. Mould for safekeeping. At 9:00 a.m., Mr. Lequesne returned to the train and the train departed at 9:26 a.m.

B - Mr. Armstrong's Version

[15] Mr. Armstrong has been a transportation supervisor at the Prince George Yard since 1998. He has been a CN employee since 1980 and progressed through the running trades. Mr. Armstrong has held a number of health and safety positions, both on behalf of

avait besoin d'aide. Il a d'abord appelé M. Wray McLelland, président local des TUT, et il a obtenu sa boîte vocale. Il a essayé de nouveau quelque dix minutes plus tard, mais encore une fois en vain. Puis il a appelé et a réussi à joindre M. Jamie Mould, président de la section locale, et il l'a mis brièvement au courant de la situation. M. Mould a accepté de venir au bureau de triage pour l'aider. Entre-temps, à la suggestion de M. Armstrong, il a pris quelques notes au sujet de la séquence des événements. M. Lequesne a ensuite été invité à se rendre au bureau de M. Newton. Il a demandé que l'on attende M. Mould, qui était en route. M. Armstrong a répondu qu'il «n'avait pas ce choix». M. Lequesne est entré dans le bureau de M. Newton en compagnie de M. Abernathy, à qui il avait demandé d'assister à la rencontre en tant que témoin. On a cependant demandé à M. Abernathy de quitter la pièce car il n'était pas un représentant autorisé.

[12] M. Lequesne admet ne pas avoir insisté pour que M. Abernathy demeure présent parce qu'il en savait très peu sur ses droits dans le contexte d'un refus de travailler. Il était dans son intention de ne rien dire et de laisser M. Newton parler.

[13] La rencontre, qui a duré dix minutes, a été désagréable. M. Lequesne affirme qu'on l'a traité à la légère en raison de son ignorance du droit de refuser de travailler parce qu'il a retardé le départ du train. Il a été informé qu'une enquête serait menée. M. Lequesne ne se rappelle pas avoir dit quoi que ce soit d'important à cette rencontre, sinon d'avoir laissé M. Newton «piquer sa crise».

[14] Après la rencontre et juste avant de quitter le bureau de triage, il a rencontré MM. McLelland et Mould et leur a raconté son expérience malheureuse. M. McLelland lui a demandé si le registre était en cours de réimpression, ce que M. Lequesne a confirmé. De l'avis de M. McLelland, l'impression d'un nouveau registre signifiait que la question du refus de travailler avait été réglée. M. Lequesne a remis ses notes manuscrites à M. Mould pour qu'il les garde en lieu sûr. À 9 h, M. Lequesne est retourné au train, qui s'est mis en route à 9 h 26.

B - Version de M. Armstrong

[15] M. Armstrong est superviseur des transports à la gare de triage de Prince George depuis 1998. Il travaille pour le CN depuis 1980, et a gravi les échelons au sein du personnel roulant. M. Armstrong a occupé un certain nombre de postes liés à la santé et à la sécurité, tant

the union for the Brotherhood of Locomotive Engineers (the BLE) and as a district safety officer.

[16] On February 26, 2002, at approximately 5:30 a.m., Mr. Armstrong recalls entering the "booking out" area on the way to the yard office. Mr. Lequesne and Mr. Rick Blackburn, the locomotive engineer assigned to the train on that shift, had already reported to work. Mr. Armstrong made his inspections and instructed Mr. Lequesne as to which switches were in need of alignment. Thereafter, he monitored Mr. Lequesne's conversations with Mr. Abernathy about train movement.

[17] At 7:20 a.m., Mr. Armstrong observed through the closed circuit monitor that the train was not moving. He was unable to reach Mr. Lequesne by radio to inquire about the delay. He contacted Mr. Blackburn, who advised him that the head of the train (the engine) was ready to go, but that he had not heard from Mr. Lequesne.

[18] Mr. Armstrong drove down to the B.C. Rail Yard and saw that Mr. Lequesne had separated the cars at the public crossing to allow vehicle passage. He says that he then knew there was a problem.

[19] He asked Mr. Lequesne what the problem was, and was told about the cars being out of sequence on the journal. Mr. Lequesne told him that a new list was being printed. Mr. Armstrong suggested that Mr. Lequesne simply renumber the car sequence on his journal. Mr. Lequesne responded that it was not safe to do that. Mr. Armstrong's response was that this was current practice when cars are picked up and dropped off at the Upper Fraser Station and other stations; the annotations are made by hand in the right-hand column of the journal, indicating that the cars are no longer on that train. A "Q" list is then run, which indicates how many cars are being added. Mr. Armstrong gave the example of the summer runs at Giscomb where additions to the journal are faxed to the order centre in Edmonton from the McBride Station. Mr. Armstrong added that it would be unusual not to have to resequence a journal.

[20] According to Mr. Armstrong, it is the conductor's responsibility to ensure he has all the required information about dangerous commodity cars, to see

pour le compte du syndicat, la Fraternité des ingénieurs de locomotives (la FIL), qu'à titre d'agent de sécurité régional.

[16] Le 26 février 2002, vers 5 h 30, M. Armstrong se rappelle être entré dans la zone d'enregistrement des départs en se rendant au bureau de triage. MM. Lequesne et Rick Blackburn, le conducteur de locomotive du train pour le quart de travail en question, étaient déjà arrivés au travail. M. Armstrong a effectué ses inspections et demandé à M. Lequesne quelles lames d'aiguille devaient être alignées. Par la suite, il a supervisé les conversations entre M. Lequesne et M. Abernathy au sujet de la circulation des trains.

[17] À 7 h 20, M. Armstrong a remarqué, par le truchement de l'écran en circuit fermé, que le train ne bougeait pas. Incapable de joindre M. Lequesne par radio pour s'informer de la raison du retard, il a communiqué avec M. Blackburn, qui l'a informé que la tête du train (la locomotive) était prête, mais qu'il n'avait eu aucune nouvelle de M. Lequesne.

[18] M. Armstrong s'est rendu en auto à la B.C. Rail Yard et a constaté que M. Lequesne avait séparé les wagons au passage à niveau public pour permettre le passage des véhicules. Il affirme s'être alors rendu compte qu'il y avait un problème.

[19] Lorsqu'il a demandé à M. Lequesne ce qui se passait, ce dernier lui a répondu que les wagons ne suivaient pas l'ordre indiqué dans le registre. M. Lequesne lui a dit qu'une liste modifiée était en cours d'impression. M. Armstrong a suggéré à M. Lequesne de renuméroter les wagons dans son registre. M. Lequesne a répondu que cela ne serait pas prudent. M. Armstrong a alors répliqué que c'était la pratique en vigueur lorsque des wagons sont attelés et détachés à la gare Upper Fraser et à d'autres gares; les inscriptions sont faites à la main dans la colonne de droite du registre pour indiquer que les wagons ne font plus partie du train. Une liste «Q» est ensuite produite et elle indique combien de wagons sont ajoutés. M. Armstrong a donné à titre d'exemple les trajets d'été à Giscomb, où les ajouts au registre sont transmis par télécopieur au centre d'ordre de marche d'Edmonton à partir de la gare McBride. M. Armstrong a ajouté qu'il serait inhabituel de ne pas avoir à renuméroter un registre.

[20] D'après M. Armstrong, il incombe au chef de train de s'assurer qu'il possède toute l'information requise au sujet des wagons de marchandises dangereuses et de

that they are placarded and that they are properly marshalled. He explained that all sequencing en route is done manually and that it is not normal to have computer-generated lists.

[21] Mr. Armstrong decided that the quickest way to get the train going again was to go back to the yard office and get the new journal. After his conversation with Mr. Lequesne at the railway crossing, he instructed Mr. Lequesne to return to the yard office with Mr. Abernathy. It is only when Mr. Armstrong returned to the office that he realized that the journal had not yet been printed and that the yardmaster was waiting for Mr. Lequesne's manual list. The list was set up for printing after Mr. Lequesne retrieved his manual list.

[22] At this point, Mr. Lequesne said he wanted to call his health and safety representative and said that he had contacted Mr. Mould. Mr. Armstrong called Mr. Garry McLean, BLE representative on the Health and Safety Committee and left a message that a refusal to work was being invoked. At this time, Mr. Newton, Mr. Armstrong's supervisor, asked to meet with Mr. Lequesne to discuss the situation. Mr. Armstrong told Mr. Abernathy, who was standing in the doorway to Mr. Newton's office, to return to work. Mr. Lequesne did not insist he be present. Mr. Armstrong denies he refused Mr. Lequesne union representation.

[23] Mr. Armstrong's recollection of the meeting is that Mr. Lequesne was asked what was the danger, and Mr. Lequesne replied that he was not sure. Mr. Newton explained that there would have to be a perceived danger to him and others. Mr. Lequesne responded that he was concerned that the Jasper conductor at McBride would not know the exact location of cars on the train. Mr. Newton concluded the interview by saying that there would be a continuing investigation into the situation. This is when Mr. Armstrong told Mr. Lequesne to make note of all the time frames concerning the incident.

[24] Mr. Armstrong stated that his objective was to get the train moving and that it finally left between 9:00 a.m. and 9:20 a.m., when it could have left at 7:20 a.m.

veiller à ce que ceux-ci soient placardés et classés comme il se doit. Il a expliqué que toute numérotation en cours de trajet est effectuée manuellement et que les listes informatisées ne sont pas la norme.

[21] M. Armstrong a décidé que la manière la plus rapide de remettre le train en marche était de retourner au bureau de triage pour aller y chercher le nouveau registre. Après sa conversation avec M. Lequesne au passage à niveau, il a demandé à ce dernier de retourner au bureau de triage avec M. Abernathy. Ce n'est que lorsque M. Armstrong est retourné au bureau qu'il s'est rendu compte que le registre n'avait pas encore été imprimé et que le chef de triage attendait qu'on lui remette la liste manuelle de M. Lequesne. La liste a été préparée en vue de son impression après que M. Lequesne eut retrouvé sa liste manuelle.

[22] À ce point, M. Lequesne a déclaré qu'il voulait appeler son représentant en matière de santé et de sécurité et il a dit avoir communiqué avec M. Mould. M. Armstrong a appelé M. Garry McLean, représentant de la FIL au Comité de santé et de sécurité, et laissé un message indiquant qu'un refus de travailler était invoqué. M. Newton, le superviseur de M. Armstrong, a alors demandé à rencontrer M. Lequesne pour discuter de la situation. M. Armstrong a dit à M. Abernathy, qui se tenait debout à l'entrée du bureau de M. Newton, de retourner au travail. M. Lequesne n'a pas insisté pour que ce dernier soit présent. M. Armstrong nie avoir refusé à M. Lequesne une représentation syndicale.

[23] M. Armstrong se souvient qu'au cours de la rencontre, on a demandé à M. Lequesne de préciser quel était le danger, et que ce dernier a répondu qu'il n'en était pas certain. M. Newton a expliqué qu'il devait y avoir un danger perçu pour lui et pour autrui. M. Lequesne a répondu qu'il craignait que le chef de train de Jasper à la gare de McBride ne connaisse pas l'emplacement exact des wagons dans le train. M. Newton a conclu la rencontre en disant qu'il y aurait une enquête sur cette affaire. C'est à ce moment-là que M. Armstrong a dit à M. Lequesne de prendre en note toute la séquence des événements entourant l'incident.

[24] M. Armstrong a déclaré que son objectif était de mettre le train en marche et que celui-ci avait finalement quitté les lieux entre 9 h et 9 h 20, tandis qu'il aurait pu le faire à 7 h 20.

C - Evidence of Mr. Miller

[25] Mr. Gordon Miller is responsible for the movement of trains in Northern British Columbia. Mr. Miller was involved in the incident concerning Mr. Lequesne after the fact. Mr. Miller stated that the CROR do not require that there be a computer printout journal, it may be handwritten. Mr. Miller gave his opinion on how Mr. Lequesne's journal could have been modified without having to resort to a reprinted computer journal.

[26] Mr. Miller heard Mr. Lequesne telling Mr. Armstrong that it was unsafe to begin his trip without an accurate journal. Mr. Miller attempted to contact Mr. Brent Paradyme at Transport Canada after Mr. Lequesne returned to the yard office, but only got to leave a message on his voice mail. By the time Mr. Paradyme called back, Mr. Miller reported that it had been decided to reprint the journal. Mr. Paradyme apparently said that it was the conductor's job to keep the journal up to date and that he considered the matter resolved.

[27] Mr. Miller attended the meeting with Mr. Newton, Mr. Armstrong and Mr. Lequesne. Mr. Abernathy was not allowed to attend the meeting because he was not an accredited union representative. He recalls that Mr. Lequesne's concern was that, upon the transfer of the journal at McBride, the replacing conductor might misunderstand what was on the journal. Mr. Miller did not see any safety issue there since resequencing is common.

[28] Mr. Miller reported that there was no Transport Canada investigation as a result of Mr. Lequesne's refusal, but that CN conducted an internal investigation, including the taking of a formal employee statement. As a result of this investigation, Mr. Lequesne was assessed 30 demerit points for having delayed the train and having refused to modify the train journal as instructed by his superiors. Dismissal follows an accumulation of 60 demerit points.

[29] Mr. Miller stated that the purpose of the journal is twofold. The first is to identify the length of the train as it is routed across the system. The second is to be able to accurately identify the cars containing hazardous commodities so that the first responder at a disaster site can handle all the safety issues concerning the train and

C - Témoignage de M. Miller

[25] M. Gordon Miller est chargé de la circulation des trains dans la région du Nord de la Colombie-Britannique. Il est intervenu après coup dans l'incident mettant en cause M. Lequesne. Il a déclaré que le REFC n'exige pas la tenue d'un registre informatisé, et que celui-ci peut être manuscrit. M. Miller a exprimé son opinion sur la manière dont le registre de M. Lequesne aurait pu être modifié sans que l'on ait recours à la réimpression d'un registre informatisé.

[26] M. Miller a entendu M. Lequesne dire à M. Armstrong qu'il était dangereux d'entreprendre le trajet en l'absence d'un registre exact. M. Miller a tenté de communiquer avec M. Brent Paradyme, de Transports Canada, après le retour de M. Lequesne au bureau de triage, mais il n'a pu que laisser un message sur sa boîte vocale. Lorsque M. Paradyme a rappelé, M. Miller a déclaré que la décision avait été prise de réimprimer le registre. M. Paradyme aurait déclaré qu'il incombait au chef de train de tenir le registre à jour et qu'il considérait l'affaire comme réglée.

[27] M. Miller a assisté à la rencontre avec MM. Newton, Armstrong et Lequesne. M. Abernathy n'a pas été autorisé à assister à la rencontre parce qu'il n'était pas un représentant syndical accrédité. Il se rappelle que M. Lequesne a dit craindre qu'au moment du transfert du registre à la gare de McBride, le chef de train remplaçant pourrait mal interpréter ce qui y figurait. M. Miller n'y a vu aucune raison de s'inquiéter, la renumérotation étant pratique courante.

[28] M. Miller a déclaré que Transports Canada n'avait mené aucune enquête à la suite du refus de travailler de M. Lequesne, mais que le CN avait effectué une enquête interne, notamment pour consigner la déclaration officielle de l'employé. À la suite de cette enquête, l'employeur a imposé à M. Lequesne 30 points de démérite pour avoir retardé le train et avoir refusé de modifier le registre du train, selon les instructions reçues de ses supérieurs. L'accumulation de 60 points de démérite entraîne le congédiement.

[29] M. Miller a déclaré que le registre sert deux objectifs. Premièrement, il permet de déterminer la longueur du train aux fins de son déplacement sur tout le réseau. Deuxièmement, il permet d'identifier avec précision les wagons qui contiennent des marchandises dangereuses de manière que l'équipe de secouristes

the surrounding area, including any danger to the population.

[30] Mr. Miller explained that the train is an assigned freight run that operates west of Prince George, which does more set offs and additions than any other train in their terminal. All the cars are dropped off during the run and the train returns with a different set of cars. As cars are dropped off or added, manual entries are made on blank sheets of the journal. When cars are added, they are added at the head of the train and the manual list is added to the front of the journal. The rest of the cars are then renumbered in sequence.

[31] Mr. Miller admitted in cross-examination that because of its nature, this train draws more scrutiny as it is used for establishing a productivity record. He also admitted that his concern that morning was that the train get away as soon as possible.

[32] He described the process that applies when a work refusal is invoked. The employee informs his supervisor, which Mr. Lequesne did in this case. The next step is an attempt to resolve the issue. Mr. Miller did not admit that the issue had been resolved as a result of the meeting with Mr. Newton, but that Mr. Lequesne seemed satisfied that printing the new journal resolved the issue. When Mr. Miller called Mr. McLean, the union health and safety representative, the journal had not been printed, so that there was technically still an outstanding refusal to work. However, his call was not intended to convene the Health and Safety Committee.

[33] The sole topic of discussion of the meeting in Mr. Newton's office was to find out why it was unsafe to proceed with an amended journal. Management disagreed with Mr. Lequesne, but reprinting the journal answered Mr. Lequesne's concern.

D - Evidence of Mr. Jamie Mould

[34] Mr. Mould is the President of the UTU, Local 1271, and has been a CN conductor for 31 years. He has worked at the Prince George Yard for the last 12 years.

appelée sur les lieux d'un désastre puisse régler toutes les questions de sécurité concernant le train et les environs, y compris tout danger pour la population.

[30] M. Miller a expliqué que le train effectue le transport de marchandises à l'ouest de Prince George et que plus de wagons de ce train sont garés ou ajoutés en cours de route que ce n'est le cas pour tout autre train dans leur gare terminale. Tous les wagons sont garés à un moment ou à un autre en cours de route, et le train effectue le trajet du retour avec un ensemble différent de wagons. À mesure que des wagons sont garés ou attelés, des inscriptions manuscrites sont faites sur des feuilles vierges du registre. Lorsque des wagons sont ajoutés, ils sont attelés à la tête du train, et la liste manuelle est ajoutée au début du registre. Le reste des wagons sont ensuite renumérotés dans l'ordre.

[31] M. Miller a admis en contre-interrogatoire que, du fait de sa nature, ce train est soumis à un examen plus serré parce qu'il est utilisé pour établir un dossier de productivité. Il a admis également qu'il souhaitait, le matin en question, que le train parte le plus tôt possible.

[32] Il a décrit le processus qui est déclenché en cas de refus de travailler. L'employé informe son superviseur, ce que M. Lequesne a fait en l'espèce. L'étape suivante consiste à tenter de régler la question. M. Miller n'a pas admis que la question avait été réglée à la suite de la réunion tenue avec M. Newton, mais il a déclaré que M. Lequesne avait semblé convaincu que l'impression d'un nouveau registre réglait le problème. Lorsque M. Miller a appelé M. McLean, le représentant du syndicat en matière de santé et de la sécurité, le registre n'avait pas encore été imprimé, de sorte qu'en principe, le refus de travailler n'était toujours pas réglé. Cependant, son appel ne visait pas à réunir le Comité de santé et de sécurité.

[33] Le seul sujet de discussion de la rencontre qui s'est tenue dans le bureau de M. Newton a consisté à déterminer pourquoi il était dangereux d'aller de l'avant avec un registre modifié. La direction n'était pas d'accord avec M. Lequesne, mais la réimpression du registre a dissipé les craintes de ce dernier.

D - Témoignage de M. Jamie Mould

[34] M. Mould est le président des TUT, section locale 1271, et il est chef de train au CN depuis 31 ans. Il travaille à la gare de triage de Prince George depuis 12 ans.

[35] On February 26, 2002, he received a telephone call from Mr. Lequesne about invoking his right to refuse to work as a result of an incorrect train journal. Mr. Lequesne informed him that a new journal was being printed. Mr. Mould replied that there should now be no dispute. Mr. Lequesne asked that he come to the yard office anyway, because "he was going to be read the riot act."

[36] Mr. Mould arrived at the yard office at 8:38 a.m. and met Mr. Lequesne, who told him that he had been "raked over the coals" and was waiting for the new journal to be printed. Upon questioning, Mr. Armstrong said that when the new journal was completely printed, he would take Mr. Lequesne back to the train. Mr. Mould made notes next to Mr. Lequesne's handwritten notes and gave them to Mr. Wray McLelland, the union local President.

[37] According to Mr. Mould, the reprinting of the journal should have ended the matter. In his experience, manually resequencing the train journal is proper when there are no dangerous commodity cars on the train. He stated that he has never had a problem obtaining a reprinted journal when there is a sequencing error involving dangerous commodity cars. It takes 15 to 30 minutes to receive an updated journal. The updated journal would usually be printed during the brake tests after the train is completely put together. Depending on how long the journal takes to print, this may or may not delay the train's departure. He added that there is a requirement under the operating rules for a transfer of information directly between train crews and any questions are discussed with the relieving crew.

[38] Mr. Mould testified that Transport Canada requires that there be an accurate journal and that a hand-resequenced journal is not necessarily an accurate journal. Whether a hand-resequenced journal is safe is a matter of judgment. Mr. Mould referred to a letter from Transport Canada to CN, dated April 18, 2002, regarding the requirement for an accurate train journal upon departure and asking CN to rectify the situation about the requirement for departing with an accurate journal:

> This letter is in reference to concerns raised by employees that CN trains are being dispatched from various local rail terminals with incorrect/incomplete train journal information and

[35] Le 26 février 2002, il a reçu un appel de M. Lequesne au sujet de sa décision d'invoquer son droit de refuser de travailler en raison d'un registre de train inexact. M. Lequesne l'a informé qu'un nouveau registre était en cours d'impression. M. Mould a répondu qu'il n'y avait donc probablement plus de conflit. M. Lequesne lui a demandé de venir au bureau de triage quand même, parce qu'il «allait recevoir une sévère réprimande». (traduction)

[36] M. Mould est arrivé au bureau de triage à 8 h 38, et il a rencontré M. Lequesne, qui lui a dit qu'il s'était fait sévèrement réprimander et qu'il attendait que le nouveau registre soit imprimé. Lorsqu'il a été interrogé, M. Armstrong a indiqué qu'une fois le nouveau registre complètement imprimé, il ramènerait M. Lequesne au train. M. Mould a inscrit des notes à côté des notes manuscrites de M. Lequesne et les a remises à M. Wray McLelland, le président de la section locale.

[37] D'après M. Mould, la réimpression du registre aurait dû régler la question. D'expérience, il sait qu'il convient de renuméroter manuellement le registre du train lorsque celui-ci ne contient aucun wagon de marchandises dangereuses. Il a déclaré qu'il n'avait jamais éprouvé de difficulté à obtenir un registre réimprimé dans les cas d'erreur de numérotation mettant en cause des wagons contenant des marchandises dangereuses. Il faut entre 15 et 30 minutes pour obtenir un registre à jour. Le registre mis à jour serait normalement imprimé au cours des vérifications des freins, une fois le train complètement assemblé. Cela peut ou non retarder le départ du train, selon le temps requis pour imprimer le registre. Il a ajouté que les règles d'exploitation exigent que le transfert de l'information soit effectué personnellement entre les équipes du train et que les problèmes, s'il y en a, soient discutés avec l'équipe de relève.

[38] M. Mould a témoigné que Transports Canada exige la tenue d'un registre exact, et qu'un registre renuméroté à la main n'est pas nécessairement un registre exact. La question de savoir si un registre renuméroté à la main est sans danger est une question de jugement. M. Mould a fait mention d'une lettre que Transports Canada a adressée au CN, le 18 avril 2002, concernant l'exigence d'un registre de train exact au départ et visant à demander au CN de corriger la situation à cet égard:

> La présente lettre renvoie aux craintes qui ont été soulevées par les employés, à savoir que les trains du CN sont répartis à partir de diverses complexes ferroviaires locales alors que le registre

correspondence dated December 19, 2001, from Mr. McBain wherein he outlines steps to be taken by CN to eliminate this problem. On January 30, 2002, this issue was further discussed with senior railway management at a meeting held with Transport Canada officials here in Ottawa.

Transport Canada continues to receive complaints from CN employees and senior union officials, all of which have been confirmed by local Regional Safety Inspectors that CN trains continue to operate without proper train documentation.

Despite numerous assurances by senior CN management that this safety issue is being addressed and would be soon rectified, the problem remains and in some instances it has actually escalated.

As CN operates trains through densely populated areas, over numerous grade crossings and on other railway trackage, should an unforeseen incident occur, first accident responders and the general public could be placed in unnecessary danger because there would be no accurate list of the number of cars that were in the train consist and no information as to what traffic was being transported especially if these cars were handling dangerous goods. Moreover, the lack of this information could result in poor train handling by operating crews; and thus an increase in the number of train accidents/incident occurring on your propery [*sic*].

...

As a result of these continued problems, a Notice is being issued under section 31 of the R.S.A., to inform you that, in my opinion, a threat to safe railway operations exists. Pursuant to subsection 4 (4.1) of the R.S.A., there is a "hazard or condition that could reasonably be expected to develop into a situation in which a person could be injured or made to be ill or damage could be caused to the environment or property."

Accordingly, I am attaching a Notice dated April 18, 2002, stating that it is my opinion that a threat to safe rail operations exists, and would request your response within 14 calendar days on the manner in which your company will take to rectify this situation.

du train contient des renseignements incorrects et incomplets, et à une lettre de M. McBain, datée du 19 décembre 2001, dans laquelle ce dernier expose les mesures que le CN doit prendre pour éliminer ce problème. Le 30 janvier 2002, cette question a été discutée plus amplement avec la haute direction des transports ferroviaires au cours d'une rencontre qui s'est tenue avec des représentants de Transports Canada ici, à Ottawa.

Transports Canada continue de recevoir des plaintes d'employés du CN et de hauts dirigeants syndicaux, qui ont permis aux inspecteurs de sécurité régionaux à l'échelle locale de confirmer que les trains du CN continuent de circuler sans la documentation requise.

En dépit des nombreuses assurances qui ont été données par la haute direction du CN que cette question était examinée et qu'elle serait réglée bientôt, le problème persiste et, dans certains cas, il s'est en fait aggravé.

Comme le CN fait circuler des trains dans des zones densément peuplées sur de nombreux passages à niveau et sur d'autres voies de chemin de fer, si un incident imprévu se produisait, les premiers intervenants sur les lieux et le public en général pourraient être exposés à un danger inutile du fait de l'absence d'une liste exacte du nombre de wagons composant le train et de renseignements sur le contenu des wagons et, surtout, d'une mention indiquant si ces wagons transportaient des marchandises dangereuses. En outre, l'absence de renseignements à cet égard pourrait donner lieu à une mauvaise manutention du train par les équipes de manoeuvre et, donc, à une hausse du nombre d'accidents/incidents ferroviaires sur votre propriété.

...

En raison de ces problèmes continus, un avis vous est donné en vertu de l'article 31 de la L.S.F., pour vous informer que, à mon avis, la sécurité ferroviaire est compromise. Conformément à l'article 4 (4.1) de la L.S.F., il y a un «danger ou ... condition qui pourrait éventuellement constituer une situation dans laquelle une personne pourrait être blessée ou tomber malade, l'environnement pourrait être compromis ou des biens matériels pourraient être endommagés».

En conséquence, je joins à la présente un avis, daté du 18 avril 2002, indiquant que, selon moi, la sécurité ferroviaire est compromise, et vous demandant une réponse dans un délai de 14 jours civils sur la manière dont votre compagnie entend s'y prendre pour corriger cette situation.

(traduction)

[39] Mr. Mould added that when dangerous commodities are involved, the bill of lading follows the car identification number and that it is accompanied by a reference document stating what kind of dangerous commodity is in the car, what the reaction to it would be, emergency telephone numbers in case of leakage or spillage. Where the cars are not in order on the journal, the first response team could be misled, making the situation unsafe.

[39] M. Mould a ajouté que, lorsque des marchandises dangereuses sont en cause, le connaissement suit le numéro d'identification du wagon et il est accompagné d'un document de référence indiquant le genre de marchandises dangereuses qui se trouvent dans le wagon, ce qu'une réaction à celles-ci risque d'être, ainsi que les numéros de téléphone d'urgence à signaler en cas de fuite ou de déversement. Si les wagons ne sont pas en ordre dans le registre, l'équipe de secouristes risque d'être induite en erreur, ce qui rend la situation dangereuse.

E - Testimony of Mr. Wray McLelland

[40] Mr. McLelland is an international delegate of the UTU and President of the local union. He has been an employee of CN since 1984 and is currently a conductor/locomotive engineer in training. Mr. McLelland gave essentially the same evidence as Mr. Lequesne concerning the use and content of the train journal and the role of the journal in assisting the first response team. He stated that even though a car may be empty, it still contains dangerous residue. A full car is likely to burn, while an empty car (containing residue) would likely explode, hence, an empty car is still considered a dangerous car.

[41] Mr. McLelland explained the practice of picking up and setting off of cars. When cars are picked up, they are being added to the front of the train. A manual work order documents the cars being picked up and this work order sits on top of the first pages of the train journal and becomes the "first new page(s)." Consequently, the sequence behind the locomotive is maintained. Cars being set off are set off at the end of the train. In either case, it is not necessary to manually resequence the other cars or flip through the journal to find the cars.

[42] On the day of Mr. Lequesne's refusal to work, Mr. McLelland received a telephone message concerning Mr. Lequesne's refusal to work. When he returned Mr. Lequesne's call, he was told that Mr. Mould was handling the incident. The next he heard about it was when Mr. Lequesne received a notice to appear for an interview. Mr. McLelland asked Mr. Jim Ellis, the local chairperson of the union, to assist Mr. Lequesne. Mr. Ellis is the union's most experienced health and safety representative. Mr. Ellis was refused the right to attend Mr. Lequesne's interview.

[43] Mr. McLelland asserted that it was unusual for Mr. Lequesne's manual journal to be required to generate a new computerized journal because of the automatic scanning device that puts the cars in proper sequence. In Mr. McLelland's view, a hand-resequenced journal at the outset of the train run is not a correct journal within the meaning of the Transport Canada directive (see above-cited letter). Mr. McLelland confirmed the evidence of the other

E - Témoignage de M. Wray McLelland

[40] M. McLelland est délégué international des TUT et président du syndicat local. Il travaille pour le CN depuis 1984 et occupe actuellement un poste de chef de train/conducteur de locomotive en formation. Le témoignage de M. McLelland est essentiellement identique à celui de M. Lequesne en ce qui concerne l'utilisation et le contenu du registre de train et le rôle que joue celui-ci pour ce qui est de faciliter le travail de l'équipe de secouristes. Il a déclaré que, même si un wagon est vide, il peut encore contenir des résidus dangereux. Un wagon plein risque de brûler, tandis qu'un wagon vide (contenant des résidus) risque d'exploser, de sorte qu'il est encore considéré comme étant un wagon dangereux.

[41] M. McLelland a expliqué la pratique qui consiste à ajouter des wagons et à en garer en cours de route. Lorsque des wagons sont ajoutés, ils sont attelés à la tête du train. Un ordre manuel des travaux indique les wagons qui sont ajoutés, et cet ordre des travaux est placé devant les premières pages du registre du train, et forme ainsi les «premières nouvelles pages». En conséquence, l'ordre des wagons qui se trouvent derrière la locomotive est maintenu. Les wagons qui sont garés sont ceux qui se trouvent à la queue du train. Dans un cas comme dans l'autre, il n'est pas nécessaire de renuméroter manuellement les autres wagons ou de feuilleter le registre pour y trouver les wagons.

[42] Le jour où M. Lequesne a refusé de travailler, M. McLelland a reçu à cet égard un message laissé sur sa boîte vocale. Lorsqu'il a retourné l'appel de M. Lequesne, il a été informé que M. Mould s'occupait de l'incident. Il n'a eu d'autres nouvelles de l'incident que lorsque M. Lequesne a reçu un avis le convoquant à une entrevue. M. McLelland a demandé à M. Jim Ellis, président local du syndicat, d'aider M. Lequesne. M. Ellis est le représentant en matière de santé et de sécurité du syndicat qui possède le plus d'expérience. On lui a refusé le droit d'assister à l'entrevue de M. Lequesne.

[43] M. McLelland a affirmé qu'il était inhabituel que l'on doive réimprimer sur ordinateur le registre manuel de M. Lequesne étant donné l'existence d'un dispositif de balayage automatique qui place les wagons dans l'ordre requis. De l'avis de M. McLelland, un registre renuméroté à la main dès le début du trajet du train n'est pas un registre exact au sens de la directive de Transports Canada (voir la lettre précitée). M. McLelland a confirmé le témoignage des autres

union witnesses about the hazards of a resequenced journal. Mr. McLelland took the view that Transport Canada's directive confirmed Mr. Lequesne's position to invoke a refusal to work until he had received a properly sequenced journal before departure. CN's decision to reissue the train journal, as provided in the directive, should have been the end of the matter. After Mr. Lequesne's incident, Mr. McLelland surveyed some 20 conductors at the Prince George terminal who confirmed that they do not hand resequence journals upon departure. Resequencing involves flipping back and forth between pages to find the required information; the first response team might have difficulty in reading the journal at a critical time such as a derailment or where an accident happens during adverse weather conditions or in the middle of the night.

témoins du syndicat au sujet des dangers que présente un registre renuméroté. Il a fait valoir que la directive de Transports Canada a confirmé la décision de M. Lequesne d'invoquer son droit de refuser de travailler jusqu'à ce qu'il obtienne un registre dont l'ordre était exact. La décision du CN de faire imprimer un nouveau registre de train, ainsi que le prévoit la directive, aurait dû clore le dossier. Après l'incident impliquant M. Lequesne, M. McLelland a interrogé à peu près 20 chefs de train à la gare terminale de Prince George, et tous ont confirmé qu'ils ne renumérotaient pas les registres manuellement au moment du départ. Pour renuméroter, il faut nécessairement feuilleter le registre pour y trouver les renseignements requis; l'équipe de secouristes appelée sur les lieux en cas d'urgence pourrait avoir de la difficulté à lire le registre à un moment crucial comme en cas de déraillement ou d'accident dans des conditions météorologiques difficiles ou en pleine nuit.

III - Position of the Parties

A - Employer's Position

[44] The employer takes the position that Mr. Lequesne had no reasonable basis to insist on a computer-generated journal prior to departure or to believe that the absence of such a journal could cause harm. A person who has been on the job for 30 years would not be confused by a hand-resequenced journal.

[45] The employer maintains that a derailment and the inability of a first response team to understand the journal are at best a remote possibility, not a circumstance with a reasonable possibility of causing injury. There has to be a reasonable basis for invoking a work refusal, not just the employee's honest belief. As there is no reasonable basis for Mr. Lequesne's refusal, this should end the Board's inquiry on whether the employer has breached the *Code*.

[46] The employer challenges the union's position that upon departure from the terminal, it is unacceptable to manually adjust the journal if there are dangerous commodity cars on the train but acceptable when there are none.

[47] The employer submits that the danger is inherent in the employee's work and that there can be no right to

III - Position des parties

A - Position de l'employeur

[44] L'employeur soutient que M. Lequesne n'avait aucun motif raisonnable d'insister pour obtenir un registre informatisé avant le départ du train ou de croire que l'absence d'un tel registre risquait de causer des blessures. Une personne occupant un tel emploi pendant 30 ans ne serait pas déroutée par un registre renuméroté à la main.

[45] L'employeur soutient qu'un déraillement et l'incapacité d'une équipe de secouristes de comprendre le registre représentent, au mieux, une mince possibilité, et non une situation raisonnablement susceptible de causer des blessures. L'employé concerné doit avoir un motif raisonnable de refuser de travailler, et non seulement une conviction honnête. Le refus de M. Lequesne n'étant fondé sur aucun motif raisonnable, l'enquête du Conseil sur la question de savoir si l'employeur a contrevenu au *Code* devrait se terminer ici.

[46] L'employeur conteste la position du syndicat selon laquelle, au départ de la gare terminale, l'on ne peut accepter que le registre soit modifié manuellement si des wagons contiennent des marchandises dangereuses, mais que cette solution est acceptable en l'absence de tels wagons.

[47] L'employeur fait valoir que le danger est inhérent au travail de l'employé et que le droit de refuser de

refuse to work where there is a common practice to resequence cars. The employer asks the Board to rely on Mr. Miller's testimony as the best available evidence of company practice.

[48] The employer points out that Transport Canada's directive to CN is dated April 18, 2002, and follows the incident, therefore, the union cannot rely on this directive to support its position. The employer also takes the view that a hand-resequenced journal prior to departure is a correct journal within the meaning of Transport Canada's directive and adds that since all cars are placarded, there is no danger to be perceived.

[49] The employer argues that it followed the proper procedure when it contacted Transport Canada upon Mr. Lequesne's refusal prior to reprinting the journal. When a representative from Transport Canada returned CN's call, the journal had already been reprinted and the involvement of Transport Canada was no longer required.

[50] The employer submits that at the time of the incident Mr. Lequesne contacted the union president, not a member of the Health and Safety Committee, and that this supports a labour-management issue, rather than a health and safety issue. Based on the employer's investigation, Mr. Lequesne was found to have unduly delayed the train by an hour and one half. The employer asserts that if the train is labelled a "hot train," then the union should understand that it would be a time sensitive train and that under the circumstances, any delay would affect customer relations.

[51] Finally, the employer submits that section 147 of the *Code* does not remove the employer's right to discipline and that an employee is not forever immune to discipline because he invokes his right to refuse to work.

B - Union's Position

[52] The union argues that there are two issues before the Board. The first is whether serious discipline is legitimate when an employee exercises a lawful right to refuse to work. The second is that there needs to be a clarification of the recent amendments of the *Code* as to

travailler ne peut exister lorsqu'il est de pratique courante de renuméroter les wagons. L'employeur demande au Conseil de voir dans le témoignage de M. Miller la meilleure preuve disponible de la pratique établie au sein de la compagnie.

[48] L'employeur souligne que la directive de Transports Canada adressée au CN est datée du 18 avril 2002 et a été donnée après l'incident en cause, de sorte que le syndicat ne peut l'invoquer pour appuyer sa position. L'employeur fait valoir également qu'un registre renuméroté à la main avant le départ d'un train est un registre exact au sens de la directive de Transports Canada, et il ajoute que, puisque tous les wagons sont placardés, il n'y a pas lieu de percevoir un danger.

[49] L'employeur soutient avoir suivi la procédure applicable en communiquant avec Transports Canada lorsque M. Lequesne a refusé de travailler en attendant la réimpression du registre. Lorsqu'un représentant de Transports Canada a retourné l'appel du CN, le registre avait déjà été réimprimé et l'intervention de Transports Canada n'était plus nécessaire.

[50] L'employeur soutient que, au moment de l'incident, M. Lequesne a communiqué avec le président du syndicat, et non pas avec un membre du Comité de santé et de sécurité, et que cela vient confirmer l'existence d'une question de relations de travail plutôt que d'une question de santé et de sécurité. Au terme de l'enquête menée par l'employeur, M. Lequesne a été jugé avoir indûment retardé le train d'une heure et demie. L'employeur affirme que, si le train est considéré comme un «train chaud», le syndicat doit comprendre que les délais sont cruciaux et que, dans les circonstances, tout retard pourrait avoir une incidence sur les relations avec les clients.

[51] Enfin, l'employeur soutient que l'article 147 du *Code* n'éteint pas le droit de l'employeur d'imposer des mesures disciplinaires, et qu'un employé n'est pas à tout jamais à l'abri de toute mesure disciplinaire du fait qu'il invoque son droit de refuser de travailler.

B - Position du syndicat

[52] Le syndicat soutient que le Conseil est saisi de deux questions. La première question est celle de savoir si l'imposition d'une mesure disciplinaire sévère est justifiée dans le cas où un employé exerce son droit légitime de refuser de travailler. La deuxième question

the extent employees expose themselves to discipline when they refuse unsafe work.

[53] The union challenges the employer's position that the basis for exercising the refusal to work must be just and reasonable cause. The union submits that the test is whether the discipline against Mr. Lequesne was tainted by a motive to retaliate against the employee for invoking the refusal to work. Protection against retaliation is not just for the individual safety of the employee but that of others. By stating that a complaint under section 133 is itself evidence that the contravention actually occurred, the *Code* puts the burden of proof on the employer to prove that it has not committed an unfair labour practice.

[54] The union submits that the recent amendments to the *Code* make the previous case law on what constitutes a danger inapplicable. Rather, the *Code* refers to potential hazard or condition, which expands the Board's jurisdiction to review the employer's actions. In the circumstances of this case, Mr. Lequesne had a reasonable cause to believe that there was a potential hazard within the meaning of sections 122 and 128 of the *Code* and to refuse to work in unsafe conditions, thereby transferring the onus on the employer to prove that the refusal was not the proximate cause of the discipline. The union adds that there is no evidence that Mr. Lequesne wilfully abused his right to refuse to work.

[55] The union argues that if the employer contests the employee's right to refuse to work, the *Code* provides for a process, which in this case was not followed. The matter must be referred to the company's health and safety representatives and a joint investigation occurs, not a disciplinary hearing as in the present case. The union justifies Mr. Lequesne not calling a health and safety representative by the fact that there were none on duty at the time of his call; therefore, he took the alternate approach of calling a union representative. The union further argues that the employer's decision to respond to the refusal by removing the danger (i.e. reprinting the journal) was akin to taking the law in its

porte sur la nécessité de clarifier les modifications apportées récemment au *Code* quant à la mesure dans laquelle les employés s'exposent à des mesures disciplinaires lorsqu'ils refusent d'accomplir un travail dangereux.

[53] Le syndicat conteste la position de l'employeur suivant laquelle l'exercice du droit de refuser de travailler doit être fondé sur un motif juste et raisonnable. Il soutient qu'il faut déterminer si la mesure disciplinaire imposée à M. Lequesne était viciée par le désir d'exercer des représailles contre l'employé parce que ce dernier a exercé son droit de refuser de travailler. La protection contre toute mesure de représailles ne vaut pas seulement pour assurer la sécurité personnelle de l'employé, mais aussi pour assurer celle d'autrui. En prévoyant dans le *Code* que la présentation d'une plainte fondée sur l'article 133 constitue une preuve de la contravention, le législateur impose à l'employeur le fardeau de prouver qu'il n'a pas commis de pratique déloyale de travail.

[54] Le syndicat fait valoir qu'en raison des modifications qui ont été apportées récemment au *Code*, l'ancienne jurisprudence portant sur ce que constitue un danger ne s'applique plus. Le *Code* élargit plutôt le pouvoir du Conseil d'examiner les actions de l'employeur en faisant référence à une situation ou un risque éventuels. Dans les circonstances de la présente affaire, M. Lequesne avait un motif raisonnable de croire qu'il existait un risque éventuel au sens des articles 122 et 128 du *Code* et de refuser de travailler dans des conditions dangereuses, de sorte qu'il incombe maintenant à l'employeur de prouver que la mesure disciplinaire n'a pas découlé directement du refus de travailler. Le syndicat ajoute qu'il n'y a aucune preuve que M. Lequesne a délibérément exercé son droit de refuser de travailler de façon abusive.

[55] Le syndicat fait valoir que, si l'employeur conteste le droit de l'employé de refuser de travailler, le *Code* prévoit un processus qui, dans ce cas-ci, n'a pas été suivi. L'affaire doit être renvoyée aux représentants de la compagnie en matière de santé et de sécurité, puis faire l'objet d'une enquête conjointe et non pas une audience disciplinaire, comme ce fut le cas dans la présente affaire. Le syndicat justifie la décision de M. Lequesne de ne pas appeler un représentant en matière de santé et de sécurité par le fait qu'il n'y en avait aucun de service à ce moment-là; par conséquent, il a opté pour une solution de rechange, à savoir celle d'appeler un représentant syndical. Le syndicat soutient

own hands and derailing the established process to justify disciplining the employee.

[56] The union submits that the existence of placards on the cars is not responsive to Mr. Lequesne's concern of a possible danger. The operating rules provide that the information be available on a journal, not that first response crews read the placards on each of the cars. The union also mentions that no active conductor was called to contradict Mr. Lequesne's testimony or the testimony of union officials. The union submits that the employer's evidence about the sequence of events is an admission that the refusal played a part in the discipline.

[57] The union also refers to the transcript of the disciplinary interview, whereby the vast majority of questions focus on the reasonableness of Mr. Lequesne's belief of a potential danger because of the unsequenced journal. Thus, the employer closed down the investigation of the refusal and substituted its own investigation as to whether the refusal was unsafe and unreasonable.

[58] Since the delay in the train's departure was caused by the refusal to work, it follows that the discipline is related to this refusal and that the employer has contravened the *Code*.

C - Employer's Reply

[59] The employer submits that Mr. Miller and Mr. Armstrong's evidence is based on their experience as railroaders and that there was no admission that Mr. Lequesne's refusal was related to the discipline. Rather, the discipline was based on the train's late departure at 9:26 a.m. although Mr. Lequesne had reported to work at 5:30 a.m.

également qu'en répliquant au refus du plaignant par l'élimination du danger (c.-à-d. par la réimpression du registre), l'employeur s'est fait justice lui-même et a contribué au déraillement du processus établi consistant à justifier la prise d'une mesure disciplinaire à l'égard de l'employé concerné.

[56] Le syndicat fait valoir que la présence de placards sur les wagons n'a pas permis de dissiper la crainte de M. Lequesne qu'un danger existait. Les règles d'exploitation prévoient que l'information nécessaire doit être fournie dans un registre et non pas que les équipes de secouristes doivent lire les placards sur chacun des wagons. Le syndicat mentionne également qu'aucun des chefs de train actifs n'a été appelé à témoigner pour contredire le témoignage de M. Lequesne ou celui des représentants syndicaux. Il soutient que la preuve de l'employeur sur la chronologie des événements constitue l'admission que le refus a joué un rôle dans la décision d'imposer une mesure disciplinaire.

[57] Le syndicat fait également mention de la transcription de l'entrevue disciplinaire, dans laquelle la vaste majorité des questions ont porté sur le caractère raisonnable de la conviction de M. Lequesne qu'il existait un risque éventuel en raison de l'existence d'un registre dont les numéros étaient non consécutifs. Donc, l'employeur a mis un terme à l'enquête sur le refus et a ouvert sa propre enquête sur la question de savoir si le refus était dangereux et déraisonnable.

[58] Comme le départ du train a été retardé en raison du refus de travailler, il s'ensuit que la mesure disciplinaire découle de ce refus et que l'employeur a contrevenu au *Code*.

C - Réplique de l'employeur

[59] L'employeur soutient que les témoignages de MM. Miller et Armstrong reposent sur leur expérience du domaine ferroviaire et qu'il n'a pas été admis que le refus de M. Lequesne était lié à la mesure disciplinaire qui lui a été imposée. Cette mesure disciplinaire était plutôt fondée sur le départ tardif du train - à 9 h 26 - bien que M. Lequesne se soit présenté au travail à 5 h 30.

IV - Analysis and Decision

A - Provisions of the *Code*

[60] The objective of Part II of the *Code* is found in section 122.1 as follows:

> 122.1 The purpose of the Part is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment to which this Part applies.

[61] Consistent with the objective of preventing accidents and injuries in the workplace, Part II of the *Code* places a duty on both the employer and the employee. The employer's duty is described in section 124 of the *Code*:

> 124. Every employer shall ensure that the health and safety at work of every person employed by the employer is protected.

[62] The employee's duty as it relates to this matter is described in section 126(1)(g):

> 126. (1) While at work, every employee shall
>
> ...
>
> (g) report to the employer any thing or circumstance in a work place that is likely to be hazardous to the health or safety of the employee, or that of the other employees or other persons granted access to the work place by the employer; ...

[63] Furthermore, the *Code* recognizes the role of employees in identifying and assessing circumstances in the workplace that are likely to constitute a danger. To enable an employee to address a hazardous situation with the employer, the *Code* sets out, in section 128(1)(b), that an employee may refuse to perform this work:

> 128.(1) Subject to this section, an employee may refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity, if the employee while at work has reasonable cause to believe that
>
> ...
>
> (b) a condition exists in the place that constitutes a danger to the employee; ...

[64] The exception to this right to refuse to work is found in section 128(2), which provides that an employee cannot exercise this right if the danger is a normal condition of employment:

IV - Analyse et décision

A - Dispositions du *Code*

[60] L'objectif de la Partie II du *Code* est énoncé à l'article 122.1 dans les termes suivants:

> 122.1 La présente partie a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi régi par ses dispositions.

[61] Conformément à l'objectif consistant à prévenir les accidents et les blessures au travail, la Partie II du *Code* impose un devoir tant à l'employeur qu'à l'employé. Le devoir de l'employeur est décrit à l'article 124 du *Code*:

> 124. L'employeur veille à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

[62] Le devoir de l'employé, dans la mesure où il se rapporte à la présente affaire, est décrit à l'alinéa 126(1)g) dans les termes suivants:

> 126. (1) L'employé au travail est tenu:
>
> ...
>
> g) de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès...

[63] En outre, le *Code* reconnaît le rôle des employés pour ce qui est de cerner et d'évaluer les circonstances qui, au travail, sont susceptibles de présenter un danger. Pour permettre à un employé de régler une situation dangereuse avec son employeur, le *Code* énonce, à l'alinéa 128(1)b), qu'un employé peut refuser de travailler:

> 128.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article, l'employé au travail peut refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche s'il a des motifs raisonnables de croire que, selon le cas:
>
> ...
>
> b) il est dangereux pour lui de travailler dans le lieu...

[64] L'exception à ce droit de refuser de travailler est prévue au paragraphe 128(2), aux termes duquel l'employé ne peut exercer ce droit si le danger constitue une condition normale de son emploi:

128.(2) An employee may not, under this section, refuse to use or operate a machine or thing, to work in a place or to perform an activity if

...

(b) the danger referred to in subsection (1) is a normal condition of employment.

[65] The definition of what constitutes a danger or hazard for the purposes of this section is found in section 122(1):

122.(1) In this Part;

...

"danger" means any existing **or potential hazard or condition** or **any current or future activity that could reasonably be expected to cause injury** or illness **to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected**, or the activity altered, whether or not the injury or illness occurs immediately after the exposure to the hazard, condition or activity, and includes any exposure to a hazardous substance that is likely to result in a chronic illness, in disease or in damage to the reproductive system;

(emphasis added)

[66] The *Code* provides, at section 127.1, a detailed internal complaint resolution process to address employee complaints. These provisions do not replace, but are exercised in parallel with an employee complaint under section 128(1):

127.1(1) An employee who believes on reasonable grounds that there has been a contravention of this Part or that there is likely to be an accident or injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment shall, before exercising any other recourse available under this Part, except the rights conferred by sections 128, 129 and 132, make a complaint to the employee's supervisor.

(2) the employee and the supervisor shall try to resolve the complaint between themselves as soon as possible.

(3) the employee and the supervisor may refer an unresolved complaint to a chairperson of the work place committee or to the health and safety representative to be investigated jointly

(a) by an employee member and an employer member of the work place committee; or

(b) by the health and safety representative and a person designated by the employer.

128.(2) L'employé ne peut invoquer le présent article pour refuser d'utiliser ou de faire fonctionner une machine ou une chose, de travailler dans un lieu ou d'accomplir une tâche lorsque, selon le cas:

...

b) le danger visé au paragraphe (1) constitue une condition normale de son emploi.

[65] La définition de ce qui constitue un danger ou un risque pour l'application de cet article est énoncée au paragraphe 122(1):

122.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.

...

«danger» **Situation, tâche ou risque - existant ou éventuel - susceptible de causer des blessures à une personne qui y est exposée**, ou de la rendre malade - **même si ses effets sur l'intégrité physique ou la santé ne sont pas immédiats -, avant que, selon le cas, le risque soit écarté, la situation corrigée** ou la tâche modifiée. Est notamment visée toute exposition à une substance dangereuse susceptible d'avoir des effets à long terme sur la santé ou le système reproducteur.

(c'est nous qui soulignons)

[66] Le *Code* prévoit, à l'article 127.1, une procédure interne détaillée de règlement des plaintes, conçue pour régler les plaintes déposées par un employé. La procédure prévue par les dispositions ne remplace pas la plainte déposée par l'employé en vertu du paragraphe 128(1), mais elle est appliquée parallèlement:

127.1(1) Avant de pouvoir exercer les recours prévus par la présente partie - à l'exclusion des droits prévus aux articles 128, 129 et 132 -, l'employé qui croit, pour des motifs raisonnables, à l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie ou dont sont susceptibles de résulter un accident ou une maladie liés à l'occupation d'un emploi doit adresser une plainte à cet égard à son supérieur hiérarchique.

(2) L'employé et son supérieur hiérarchique doivent tenter de régler la plainte à l'amiable dans les meilleurs délais.

(3) En l'absence de règlement, la plainte peut être renvoyée à l'un des présidents du comité local ou au représentant par l'une ou l'autre des parties. Elle fait alors l'objet d'une enquête tenue conjointement, selon le cas:

a) par deux membres du comité local, l'un ayant été désigné par les employés - ou en leur nom - et l'autre par l'employeur;

b) par le représentant et une personne désignée par l'employeur.

(4) The persons who investigate the complaint shall inform the employee and the employer in writing, in the form and manner prescribed if any is prescribed, of the results of the investigation.

(5) The persons who investigate a complaint may make recommendations to the employer with respect to the situation that gave rise to the complaint, whether or not they conclude that the complaint is justified.

(6) If the persons who investigate the complaint conclude that the complaint is justified, the employer, on being informed of the results of the investigation, shall in writing and without delay inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer will resolve the matter, and the employer shall resolve the matter accordingly.

(7) If the persons who investigate the complaint conclude that a danger exists as described in subsection 128(1), the employer shall, on receipt of a written notice, ensure that no employee use or operate the machine or thing, work in the place or perform the activity that constituted the danger until the situation is rectified.

(8) The employee or employer may refer a complaint that there has been a contravention of this Part to a health and safety officer in the following circumstances:

(a) where the employer does not agree with the results of the investigation;

(b) where the employer has failed to inform the persons who investigated the complaint of how and when the employer intends to resolve the matter or has failed to take action to resolve the matter; or

(c) where the persons who investigated the complaint do not agree between themselves as to whether the complaint is justified.

(9) The health and safety officer shall investigate, or cause another health and safety officer to investigate, the complaint referred to the officer under subsection (8).

(10) On completion of the investigation, the health and safety officer

(a) may issue directions to an employer or employee under subsection 145(1);

(b) may, if in the officer's opinion it is appropriate, recommend that the employee and employer resolve the matter between themselves; or

(c) shall, if the officer concludes that a danger exists as described in subsection 128(1), issue directions under subsection 145(2).

(11) For greater certainty, nothing in this section limits a health and safety officer's authority under section 145.

(4) Les personnes chargées de l'enquête informent, par écrit et selon les modalités éventuellement prévues par règlement, l'employeur et l'employé des résultats de l'enquête.

(5) Les personnes chargées de l'enquête peuvent, quels que soient les résultats de celle-ci, recommander des mesures à prendre par l'employeur relativement à la situation faisant l'objet de la plainte.

(6) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent au bien-fondé de la plainte, l'employeur, dès qu'il en est informé, prend les mesures qui s'imposent pour remédier à la situation; il en avise au préalable et par écrit les personnes chargées de l'enquête, avec mention des délais prévus pour la mise à exécution de ces mesures.

(7) Lorsque les personnes chargées de l'enquête concluent à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), il incombe à l'employeur, dès qu'il en est informé par écrit, de faire cesser, jusqu'à ce que la situation ait été corrigée, l'utilisation ou le fonctionnement de la machine ou de la chose visée, le travail dans le lieu visé ou la tâche visée, selon le cas.

(8) La plainte fondée sur l'existence d'une situation constituant une contravention à la présente partie peut être renvoyée par l'employeur ou l'employé à l'agent de santé et de sécurité dans les cas suivants:

a) l'employeur conteste les résultats de l'enquête;

b) l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation faisant l'objet de la plainte dans les délais prévus ou d'en informer les personnes chargées de l'enquête;

c) les personnes chargées de l'enquête ne s'entendent pas sur le bien-fondé de la plainte.

(9) L'agent de santé et de sécurité saisi de la plainte fait enquête sur celle-ci ou charge un autre agent de santé et de sécurité de le faire à sa place.

(10) Au terme de l'enquête, l'agent de santé et de sécurité:

a) peut donner à l'employeur ou à l'employé toute instruction prévue au paragraphe 145(1);

b) peut, s'il l'estime opportun, recommander que l'employeur et l'employé règlent à l'amiable la situation faisant l'objet de la plainte;

c) s'il conclut à l'existence de l'une ou l'autre des situations mentionnées au paragraphe 128(1), donne des instructions en conformité avec le paragraphe 145(2).

(11) Il est entendu que les dispositions du présent article ne portent pas atteinte aux pouvoirs conférés à l'agent de santé et de sécurité sous le régime de l'article 145.

[67] Employees are protected from the employer's reprisal for having exercised their rights under Part II of the *Code*. Accordingly, an employer cannot impose a financial penalty on or discipline an employee who has exercised a refusal to work:

> 147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee
>
> ...
>
> (c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[68] The employer may only take disciplinary action against an employee for wilfully abusing those rights, once the investigation of the incident and appeals have been exhausted:

> 147.1(1) An employer may, after all the investigations and appeals have been exhausted by the employee who has exercised rights under sections 128 and 129, take disciplinary action against the employee who the employer can demonstrate has wilfully abused those rights.

[69] The onus is on the employer to satisfy the Board that its reasons for disciplining the employee are not related to the employee exercising his rights under the *Code*:

> 133.(6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

B - Effect of the 2002 Amendments to Part II of the *Code*

[70] Bill C-12, which came into effect on September 30, 2000, has significantly amended Part II of the *Code*. Of particular relevance to the instant matter is the revision of the definition of "danger." The effect of these amendments is well summarized in Ronald M. Snyder, *The Annotated Canada Labour Code* (Scarborough: Carswell, 2003):

[67] Les employés sont protégés contre les mesures de représailles que l'employeur pourrait prendre contre eux parce qu'ils ont exercé les droits que leur confère la Partie II du *Code*. Pour cette raison, il est interdit à l'employeur d'imposer une sanction pécuniaire ou une mesure disciplinaire à un employé qui s'est prévalu de son droit de refuser de travailler:

> 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:
>
> ...
>
> c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[68] L'employeur ne peut prendre de mesure disciplinaire à l'égard d'un employé que si ce dernier a délibérément exercé ces droits de façon abusive, à l'issue seulement des processus d'enquête et d'appel:

> 147.1(1) À l'issue des processus d'enquête et d'appel prévus aux articles 128 et 129, l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires à l'égard de l'employé qui s'est prévalu des droits prévus à ces articles s'il peut prouver que celui-ci a délibérément exercé ces droits de façon abusive.

[69] Il incombe à l'employeur de convaincre le Conseil qu'il a imposé une mesure disciplinaire à l'employé pour des raisons qui n'ont rien à voir avec l'exercice par ce dernier des droits qui lui sont conférés par le *Code*:

> 133.(6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

B - Effet des modifications à la Partie II du *Code* apportées en 2002

[70] Le projet de loi C-12, qui est entrée en vigueur le 30 septembre 2000, a eu pour effet de modifier en profondeur la Partie II du *Code*. La révision de la définition de «danger» est particulièrement pertinente en ce qui concerne la présente affaire. L'effet de ces modifications est bien résumé par Ronald M. Snyder, dans *The Annotated Canada Labour Code* (Scarborough: Carswell, 2003):

The newly amended definition of "danger" (effective September 2000) sets out to improve the predecessor definition, which was believed to be too restrictive to protect the health and safety of employees. According to the jurisprudence developed around the previous concept of danger, the danger had to be immediate and present at the time of the health and safety officer's investigation. **The new definition broadens the concept of danger to allow for potential hazards or conditions or future activities to be taken into account**. This approach better reflects the purpose of the *Code* as stated at s. 122.1, which provides that the purpose of Part II is to prevent accidents and injury to health arising out of, linked with or occurring in the course of employment: *Welbourne* v. *Canadian Pacific Railway* (March 22, 2001), Decision No. 01-008 (Appeals Officer); *Leclair* v. *Correctional Services Canada* ((November 19, 2001), Decision No. 01-024 (Appeals Officer).

In respect of this new definition of "danger", the hazard, condition or activity need no longer exist solely at the time of the health and safety officer's investigation, **but also may be potential or future**. The expression "future activity" is indicative that the activity is not actually taking place (while the health and safety officer is present), **but it is something to be done by a person in the future. Therefore, under the *Code*, the danger can also be prospective to the extent that the hazard, condition or activity is capable of coming into being** or action and is reasonably expected to cause injury or illness to a person exposed to it before the hazard or condition can be corrected or the activity altered: *Welbourne* v. *Canadian Pacific Railway* (March 22, 2001), Decision No. 01-008 (Appeals Officer)...

(pages 593-594; emphasis added)

[71] If an employee is to benefit from the protection of the *Code*, his refusal must be made in circumstances where it is reasonable to believe that a danger exists (as stated in section 128(1), "has a reasonable cause to believe"). Thus, the belief must at once be genuine and based on reasonable cause. The Board has taken a broad view of what constitutes a "reasonable cause." To the extent that the refusal is founded on genuine safety concerns, the Board will determine that the employee should receive the full protection of the *Code*, even though the concern may later be deemed to be unfounded (see *Dennis C. Atkinson* (1992), 89 di 76 (CLRB no. 958)).

[72] The underlying concept is that employees ought not to be discouraged from coming forward by placing a heavy onus on them to establish that their fears are well founded. Accordingly, the Board's focus in reviewing a complaint of reprisal due to the exercise of the right to refuse to work under the *Code* will be to assess the employer's reasons for taking disciplinary action, rather than on the reasonableness of the

La définition récemment modifiée de «danger» (en vigueur à compter de septembre 2000) vise à améliorer la définition antérieure, qui était jugée trop restrictive pour protéger la santé et la sécurité des employés. Si l'on se reporte à la jurisprudence portant sur le concept antérieur du danger, celui-ci devait être immédiat et réel au moment de l'enquête menée par l'agent de santé et de sécurité. **La nouvelle définition élargit la notion de danger pour prendre en compte la situation, la tâche ou le risque éventuels**. Cette définition illustre mieux l'objet du *Code* tel qu'il est énoncé à l'article 122.1, qui prévoit que la Partie II a pour objet de prévenir les accidents et les maladies liés à l'occupation d'un emploi: *Welbourne* c. *Canadien Pacifique* (22 mars 2001), décision nº 01-008 (agent des appels); *Leclair* c. *Service correctionnel du Canada* (19 novembre 2001), Décision nº 01-024 (agent des appels).

En ce qui concerne cette nouvelle définition de «danger», il n'est plus nécessaire que la situation, la tâche ou le risque existe uniquement au moment où l'agent de santé et de sécurité mène son enquête. **Le danger peut aussi être éventuel ou futur**. L'expression «tâche ... éventuel[le]» démontre que la tâche n'est pas vraiment accomplie à ce moment-là (au moment où l'agent de santé et de sécurité est présent), **mais qu'il s'agit d'une tâche qu'une personne devra accomplir à l'avenir. Par conséquent, sous le régime du *Code*, le danger peut aussi être potentiel, dans la mesure où la situation, la tâche ou le risque peuvent se produire** et qu'ils sont raisonnablement susceptibles de causer des blessures à une personne qui y est exposée ou de la rendre malade avant que le risque soit écarté, la situation corrigée ou la tâche modifiée: *Welbourne* c. *Canadien Pacifique* (22 mars 2001), décision nº 01-008 (agent des appels)...

(pages 593 et 594; traduction; c'est nous qui soulignons)

[71] Pour qu'un employé puisse jouir de la protection du *Code*, son refus doit être invoqué dans des circonstances où il est raisonnable de croire qu'un danger existe (ainsi qu'il est prévu au paragraphe 128(1), «a des motifs raisonnables de croire»). Donc, cette conviction doit à la fois être sincère et fondée sur un motif raisonnable. Le Conseil a adopté une perspective élargie de ce qui constitue un «motif raisonnable». Dans la mesure où le refus est fondé sur des inquiétudes réelles en matière de sécurité, le Conseil déterminera que l'employé doit jouir de la protection entière du *Code*, même si ces inquiétudes peuvent par la suite être jugées sans fondement (voir *Dennis C. Atkinson* (1992), 89 di 76 (CCRT nº 958)).

[72] La raison de cette règle est qu'il faut éviter de dissuader les employés de faire valoir leur droit en leur imposant le fardeau de prouver que leurs craintes sont bien fondées. Par conséquent, lorsqu'il se penche sur une plainte de représailles découlant de l'exercice du droit de refuser de travailler en vertu du *Code*, le Conseil s'intéressera principalement aux raisons pour lesquelles l'employeur a décidé de prendre des mesures

employee's position (see *Michael P. Chaney*, [2000] CIRB no. 47).

[73] By placing the burden of proof on the employer, the *Code* creates an important exception to the general rule that the burden of proof is upon the complainant. The reverse onus is predicated on the principle that employees should be free to exercise their legitimate rights without being hampered by undue coercion by the employer.

[74] There is a parallel provision under section 94(3) of Part I of the *Code* in the case of unfair labour practices filed under section 97 of the *Code*:

> 98.(4) Where a complaint is made in writing pursuant to section 97 in respect of an alleged failure by an employer or any person acting on behalf of an employer to comply with subsection 94(3), the written complaint is itself evidence that such failure actually occurred and, if any party to the complaint proceedings alleges that such failure did not occur, the burden of proof thereof is on that party.

[75] The Board takes the same approach in its interpretation of both sections of the *Code*. Even though the exercise of the employee's rights under the *Code* is but a proximate cause for discipline, the employer will be found to be in breach of the *Code*, as stated in *Michael P. Chaney*, *supra*:

> [28] In this regard, the Board takes the same approach in complaints under Part II as it does in unfair labour practice complaints under Part I of the *Code* where there is a similar onus on the employer. If the exercise of rights under the *Code* by an employee is even only a proximate cause for discipline, then the employer should be found to have contravened the *Code*. The only onus carried by the employee should be to satisfy the Board that the refusal was based on genuine safety concerns: *Roland D. Sabourin* (1987), 69 di 61 (CLRB no. 618); *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CLRB no. 941), application for reconsideration dismissed in *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 224 (CLRB no. 962).
>
> (pages 8-9)

[76] The Board formulated the same principle in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182, as follows:

> [60] It is therefore up to the employer to demonstrate through a preponderance of serious and credible evidence that its actions do not constitute or were not motivated by anti-union animus; the employer cannot justify its discriminatory action with other non-discriminatory motives. In other words, the

disciplinaires au lieu de s'interroger sur le caractère raisonnable de la position de l'employé (voir *Michael P. Chaney*, [2000] CCRI n° 47).

[73] En imposant le fardeau de la preuve à l'employeur, le *Code* crée une importante exception à la règle générale selon laquelle le fardeau de la preuve incombe au plaignant. L'inversion du fardeau de la preuve repose sur le principe selon lequel les employés doivent être libres d'exercer leurs droits légitimes sans en être entravés par une coercition de l'employeur.

[74] Le paragraphe équivalent dans la Partie I du *Code*, le paragraphe 94(3), s'applique dans les cas de plaintes de pratiques déloyales de travail déposées en vertu de l'article 97 du *Code*:

> 98.(4) Dans toute plainte faisant état d'une violation, par l'employeur ou une personne agissant pour son compte, du paragraphe 94(3), la présentation même d'une plainte écrite constitue une preuve de la violation; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire.

[75] Le Conseil adopte le même point de vue pour interpréter ces deux dispositions du *Code*. Même si l'exercice par un employé de ses droits en vertu du *Code* constitue une cause immédiate des mesures disciplinaires imposées, le Conseil statuera que l'employeur a violé le *Code*, ainsi qu'il est indiqué dans l'affaire *Michael P. Chaney*, précitée:

> [28] À cet égard, le Conseil procède de la même façon, qu'il s'agisse de plaintes fondées sur la Partie II ou de plaintes de pratiques déloyales de travail fondées sur la Partie I du *Code*, qui impose la même charge de la preuve à l'employeur. Si l'exercice par un employé de ses droits en vertu du *Code* constitue une cause immédiate de mesures disciplinaires imposées, le Conseil statuera que l'employeur a violé le *Code*. La seule charge qui incombe à l'employé devrait être celle de convaincre le Conseil que le refus était fondé sur des craintes véritables liées à la sécurité: *Roland D. Sabourin* (1987), 69 di 61 (CCRT n° 618); *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 218 (CCRT n° 941), demande de réexamen rejetée dans *Bermiline Jolly* (1992), 87 di 224 (CCRT n° 962).
>
> (pages 8-9)

[76] Le Conseil a formulé dans les termes suivants le même principe dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2004] CCRI n° 265; et 115 CLRBR (2d) 182:

> [60] Par conséquent, il incombe à l'employeur de démontrer par la prépondérance d'une preuve sérieuse et crédible que ses actions ne constituent pas ou n'ont pas été motivées par un sentiment antisyndical; l'employeur ne peut justifier un acte discriminatoire en invoquant d'autres motifs légitimes. Dit

Board's role is not to rule on whether or not the employer's motives are reasonable, but rather to determine whether the employer's decision was tainted by anti-union animus. The employer's actions will constitute a breach of section 94(3) even if the anti-union motivation is merely ancillary.

(pages 17; and 196)

[77] The Board's determination of a complaint is a two-step process. First, the Board must determine whether the complainant acted in accordance with Part II of the *Code* when he exercised his refusal to work. If the Board is satisfied that the right to refuse to work was in conformity with the *Code*, then the second step is to consider whether the employer's decision to discipline the complainant was motivated by considerations not related, even remotely, to the employee's right to refuse to work. Said differently, the employer must demonstrate that, on a balance of probabilities, the discipline was administered for reasons other than the employee's invoking his right to refuse unsafe work.

C - Discussion

[78] The subject matter of this complaint was initiated by Mr. Lequesne's request that a new train journal be printed because it was inaccurate: the dangerous commodity cars were out of sequence on the existing journal, creating a potential hazard in the case of an accident. The yardmaster agreed with the request, but Mr. Armstrong took the position that a hand resequencing of the journal was adequate. When Mr. Armstrong insisted on this, Mr. Lequesne invoked his right to refuse to work as provided by section 128(1).

[79] It is fair to say that, at this point, Mr. Lequesne set in motion the internal complaint resolution process under section 127.1. Thereafter, in accordance with section 127(2), he and Mr. Armstrong were required to try to resolve their differences. As the employer disagreed with Mr. Lequesne, the complaint should have been considered unresolved as set out in section 127(3). Mr. Miller admitted that the matter was "technically" unresolved.

[80] When the employer contests the right to refuse to work, the *Code* provides that there be an investigation. According to the evidence, at CN, this involves health

autrement, le rôle du Conseil ne consiste pas à trancher la question de savoir si les motifs de l'employeur sont raisonnables ou non, mais à déterminer si la décision de l'employeur était empreinte d'un sentiment antisyndical. Même si le motif antisyndical n'est qu'accessoire, le geste de l'employeur constituera une violation du paragraphe 94(3).

(pages 17; et 196)

[77] La décision du Conseil à l'égard d'une plainte est prise à l'issue d'un processus comprenant deux étapes. Dans un premier temps, le Conseil doit déterminer si le plaignant a agi conformément à la Partie II du *Code* lorsqu'il a exercé son refus de travailler. S'il est convaincu que le droit de refuser de travailler a été exercé en conformité avec le *Code*, le Conseil doit, dans un deuxième temps, déterminer si la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire au plaignant était motivée par des facteurs qui sont liés, même de loin, au droit de l'employé de refuser de travailler. En d'autres termes, l'employeur doit démontrer que, selon la prépondérance des probabilités, la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs autres que l'employé avait invoqué son droit de refuser de travailler.

C - Discussion

[78] La présente plainte est née de la demande de M. Lequesne qu'un nouveau registre de train soit imprimé parce que le premier était inexact: les wagons de marchandises dangereuses ne se trouvaient pas dans l'ordre indiqué dans le registre, ce qui créait un risque éventuel en cas d'accident. Le chef de triage a acquiescé à la demande, mais M. Armstrong a fait valoir qu'une renumérotation manuelle du registre suffisait. Lorsque ce dernier a insisté, M. Lequesne a invoqué son droit de refuser de travailler, prévu au paragraphe 128(1).

[79] On peut dire sans crainte de se tromper que c'est à ce moment-là que M. Lequesne a déclenché le processus de règlement interne des plaintes prévu à l'article 127.1. Par la suite, en application du paragraphe 127(2), lui et M. Armstrong devaient tenter de régler leurs différends. L'employeur n'étant pas d'accord avec M. Lequesne, la plainte aurait dû être considérée comme n'étant pas réglée ainsi qu'il est prévu au paragraphe 127(3). M. Miller a admis qu'en principe, la question n'était pas réglée.

[80] Lorsque l'employeur conteste le droit de refuser de travailler, le *Code* prévoit la tenue d'une enquête. D'après la preuve produite, cela signifie, au CN, que les

and safety representatives carrying out a joint investigation. In this case, a health and safety officer from Transport Canada was called, but the employer let it be known that the refusal to work had been resolved. Nonetheless, Mr. Lequesne was subsequently called to attend a formal disciplinary hearing before CN's Transportation Coordinator acting as the investigator, because Mr. Lequesne caused the train to depart one hour and 30 minutes late.

[81] The first step is to determine whether Mr. Lequesne acted in accordance with Part II of the *Code* when he exercised his refusal to work. As stated earlier, since the amendments to Part II, the determination of what constitutes a danger as defined by the *Code* comes within the purview of a health and safety officer. The employer's internal investigation does not replace the decision of a health and safety officer as provided under the *Code*. As there is no decision of a health and safety officer in this case to contradict Mr. Lequesne's position, he must be presumed to have had a reasonable cause to believe that there existed a danger as defined in the *Code*. Accordingly, the Board is satisfied that the refusal to work was exercised in conformity with the *Code* and that Mr. Lequesne did not wilfully abuse his right to refuse to work.

[82] The second step is to consider whether the employer's decision to discipline the complainant was motivated by considerations not related, even remotely, to the employee's right to refuse to work.

[83] The employer's first argument is that a person who has been on the job for 30 years would not be confused by a hand-resequenced journal. This principle may apply to Mr. Lequesne, but it does not necessarily apply to the relieving conductor or to the first response team in the case of an accident. There may be no doubt that conductors are used to reading train journals; however, the employer brought forth no evidence other than the opinion of Mr. Armstrong and Mr. Miller that there would be no hazard in reading a hand-resequenced journal should an accident occur.

[84] The employer's second argument is that a derailment and the inability of a first response team to understand the journal are at best a remote possibility, not a circumstance with a reasonable possibility of

représentants en matière de santé et de sécurité doivent mener une enquête conjointe. Dans ce cas-ci, on a appelé un agent de santé et de sécurité de Transports Canada, mais l'employeur a indiqué que la question du refus de travailler avait été réglée. Or, M. Lequesne a par la suite été convoqué à une audience disciplinaire en bonne et due forme devant le coordonnateur des transports du CN, agissant à titre d'enquêteur, au motif que son refus de travailler avait retardé le départ du train d'une heure et trente minutes.

[81] La première étape consiste à déterminer si M. Lequesne a agi conformément à la Partie II du *Code* lorsqu'il a exercé son droit de refuser de travailler. Tel que mentionné précédemment, depuis que des modifications ont été apportées à la Partie II, la détermination de ce qui constitue un danger au sens du *Code* relève de la compétence d'un agent de santé et de sécurité. Ainsi que le prévoit le *Code*, l'enquête interne de l'employeur ne remplace pas la décision de cet agent. En l'espèce, puisqu'il n'y a eu aucune décision d'un agent de santé et de sécurité venant contredire la position de M. Lequesne, il faut supposer que ce dernier avait des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger au sens du *Code*. Par conséquent, le Conseil est convaincu que le refus de travailler a été exercé conformément au *Code* et que M. Lequesne n'a pas délibérément exercé son droit de refuser de travailler de façon abusive.

[82] La deuxième étape consiste à déterminer si la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à l'égard du plaignant était motivée par des facteurs non liés, même de loin, à l'exercice par l'employé de son droit de refuser de travailler.

[83] L'employeur soutient premièrement qu'une personne occupant cet emploi depuis 30 ans ne serait pas déroutée par un registre renuméroté manuellement. Cet argument peut s'appliquer à M. Lequesne, mais il ne s'applique pas nécessairement au chef de train prenant la relève ou à l'équipe de secouristes en cas d'accident. Il ne fait aucun doute que les chefs de train ont l'habitude de lire des registres de train; toutefois, l'employeur n'a présenté aucune preuve, autre que l'opinion de MM. Armstrong et Miller qu'il n'y aurait aucun danger à lire un registre renuméroté manuellement si un accident se produisait.

[84] Le deuxième argument de l'employeur est qu'un déraillement et l'incapacité d'une équipe de secouristes à comprendre le registre représentent, au mieux, une mince possibilité, et non pas une situation

causing injury. This argument ignores the very nature of what constitutes an accident. The *Concise Oxford Dictionary* defines an accident as "an event that is without apparent cause, or is unexpected." Therefore, an accident or incident is an event that happens by chance or without apparent cause at some unforeseeable time. [Coincidentally, but not related to this complaint, the Board learned that Mr. Lequesne was killed in a railway accident on May 14, 2003, when his train derailed and burned as the result of the collapse of the McBride bridge, in Northern B.C.]. A remote possibility is a possibility nonetheless. Part II does not provide a "remote possibility" as a rationalization for unsafe work conditions. Therefore, this is not a valid argument that defeats Mr. Lequesne's position that he had a reasonable cause to believe that there existed a danger.

raisonnablement susceptible de causer des blessures. Cet argument fait fi de la nature même de ce qu'est un accident. Le *Concise Oxford Dictionary* définit l'accident comme étant un «événement qui n'a aucune cause apparente ou qui est imprévu» (traduction). Donc, l'accident ou l'incident est un événement qui se produit par hasard ou sans cause apparente à un moment que l'on ne peut prévoir. [Au moment même où il a entendu cette plainte, mais sans qu'il n'y ait de lien avec celle-ci, le Conseil a appris que M. Lequesne avait été tué dans un accident ferroviaire, le 14 mai 2003, lorsque son train a déraillé et a brûlé par suite de l'écrasement du pont McBride dans le nord de la C.-B.]. Une mince possibilité demeure néanmoins une possibilité. La Partie II ne mentionne pas l'existence d'une «mince possibilité» comme justification de l'existence de conditions de travail dangereuses. Par conséquent, il ne s'agit pas d'un argument valide qui entraîne le rejet de la prétention de M. Lequesne selon laquelle il avait des motifs raisonnables de croire qu'il existait un danger.

[85] The employer's third argument challenges the union's position that a hand-resequenced journal is acceptable when there are no dangerous commodity cars as part of the train consist, but not when dangerous commodity cars are involved. The only evidence of company practice was the opinion of Mr. Miller. However, his opinion was based on the practice of resequencing cars when they are set off and picked up, not on the practice that applies when the train departs from the yard.

[85] Par son troisième argument, l'employeur conteste la position du syndicat qu'un registre renuméroté à la main est acceptable si le train ne compte aucun wagon de marchandises dangereuses, mais qu'il ne l'est pas s'il y a des wagons de marchandises dangereuses. La seule preuve de la pratique de la compagnie a été l'opinion de M. Miller. Or, celle-ci reposait sur la pratique consistant à renuméroter les wagons lorsqu'ils sont détachés ou attelés, et non sur la pratique qui s'applique lorsque le train quitte la gare de triage.

[86] This issue is not the subject of the CROR. Rather, the CROR regulate how the transfer of instructions and information is to take place between crews. The instructions do not address the situation of a transfer of information between the conductor and a first response team, if the conductor was unable to explain his journal to the first response team. In this regard, the April 18, 2002, notice from Transport Canada appears to support the union's position. Had there been an investigation, this question would likely have been answered. Accordingly, the standard practice of hand resequencing a journal being a normal condition of employment, as put forth by the employer, remains unproven.

[86] Cette question n'est pas traitée dans le REFC. Celui-ci régit plutôt la manière dont le transfert d'instructions et d'informations doit être effectué entre les équipes. Les instructions ne traitent pas de la situation d'un transfert d'informations entre le chef de train et une équipe de secouristes, si le chef de train a été dans l'impossibilité d'expliquer son registre à l'équipe de secouristes. À cet égard, l'avis de Transports Canada daté du 18 avril 2002 paraît appuyer la position du syndicat. S'il y avait eu enquête, on aurait probablement répondu à cette question. Par conséquent, la prétention de l'employeur, selon laquelle la pratique établie consistant à renuméroter le registre manuellement est une condition d'emploi normale, demeure non établie.

[87] The union's evidence was consistent that the practice is that when dangerous commodity cars are part of the train consist, the conductor leaves with an accurate printed journal. The evidence is also that cars

[87] La preuve produite par le syndicat a été conforme à la pratique en vigueur, lorsque des wagons de marchandises dangereuses font partie du train, le chef de train quitte la gare avec en sa possession un registre

that are picked up are added to the front of the train, while those that are let off are from the train end. Thus, the sequence is maintained by adding new first pages to the journal and deleting the cars as they are set off. This apparently does not involve resequencing per se within the journal.

[88] The employer's fourth argument is that the danger is inherent to Mr. Lequesne's work and there can be no right to refuse to work where there is a common practice to resequence cars. This argument is not supported by any testimony or written evidence and was not raised by the employer at the time the refusal to work was invoked. While the job of conductor may be accompanied by inherent danger, this condition does not justify taking unwarranted risks or not reducing danger to the absolute minimum.

[89] As explained earlier, Bill C-12 has enlarged the definition of "danger" to include potential hazards or conditions that may occur in the future. It provides that the danger can be prospective. In this case, Mr. Lequesne's concern about the consequence of a hand-resequenced journal, where dangerous commodity cars are involved, was beyond the day-to-day risks of being a conductor. The effects of an inaccurate train journal were a judgment call on his part and adjunct to his responsibilities as a conductor to assess what might become a dangerous situation. This responsibility also flows from section 126(1) of the *Code* concerning an employee's duty to report to the employer anything or circumstance in a workplace that is likely to affect the health and safety of the employee, of other employees and of other persons who have access to the workplace.

[90] Therefore, Mr. Lequesne's concern that a hand-resequenced journal could cause confusion at a later date in the case of an incident was well within the parameters of what might constitute a danger under the *Code*. In fact, his concern is the very subject of Transport Canada's notice to CN dated April 18, 2002, which states that:

imprimé exact. La preuve établit également que les wagons qui sont ajoutés sont attelés à la tête du train, tandis que ceux que l'on détache en cours de route proviennent de la queue du train. Ainsi, on maintient l'ordre en ajoutant quelques nouvelles pages au début du registre et en y supprimant les wagons à mesure qu'ils sont détachés. Apparemment, cela ne suppose aucune renumérotation comme telle dans le registre.

[88] Le quatrième argument de l'employeur est que le danger est inhérent au travail de M. Lequesne et qu'il ne peut exister de droit de refuser de travailler lorsqu'il est de pratique courante de renuméroter les wagons. Cet argument n'est appuyé ni par les témoignages, ni par la preuve documentaire, et il n'a pas été soulevé par l'employeur au moment où le droit de refuser de travailler a été invoqué. Si le travail d'un chef de train peut être assorti de certains risques inhérents, cette condition ne justifie pas qu'on prenne des risques injustifiés ou que l'on ne réduise pas les risques au strict minimum.

[89] Tel que mentionné précédemment, le projet de loi C-12 a élargi la définition de «danger» pour inclure la situation ou le risque éventuel qui peut se produire à l'avenir. Il prévoit que le danger peut être potentiel. Dans ce cas-ci, les craintes exprimées par M. Lequesne, au sujet de la conséquence d'un registre renuméroté à la main dans les cas où il y a des wagons de marchandises dangereuses, excédaient les risques courants associés au travail de chef de train. C'était à lui personnellement d'évaluer les conséquences d'un registre de train inexact, et cette tâche s'ajoutait à ses responsabilités de chef de train consistant à évaluer ce qui risquait de devenir une situation dangereuse. Cette responsabilité découle également du paragraphe 126(1) du *Code* concernant l'obligation de l'employé de signaler à son employeur tout objet ou toute circonstance qui, dans un lieu de travail, présente un risque pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses compagnons de travail ou des autres personnes à qui l'employeur en permet l'accès.

[90] Par conséquent, les craintes de M. Lequesne qu'un registre renuméroté à la main puisse créer une certaine confusion à une date ultérieure en cas d'incident se trouvaient tout à fait dans les limites de ce qui pourrait constituer un danger sous le régime du *Code*. De fait, ce sont ces mêmes craintes qui sont à la base de l'avis que Transports Canada a remis au CN le 18 avril 2002 et qui se lit comme suit:

> As CN operates trains through densely populated areas, over numerous grade crossings and on other railway trackage, should an unforeseen incident occur, first accident responders and the general public could be placed in unnecessary danger because there would be no accurate list of the number of cars that were in the train consist and no information as to what traffic was being transported especially if these cars were handling dangerous goods. Moreover, the lack of this information could result in poor train handling by operating crews; and thus an increase in the number of train accidents/incidents occurring on your propery [*sic*].

> Comme le CN fait circuler des trains dans des zones densément peuplées, sur de nombreux passages à niveau et sur d'autres voies de chemin de fer, si un incident imprévu se produisait, les premiers intervenants sur les lieux et le public en général pourraient être exposés à un danger inutile du fait de l'absence d'une liste exacte du nombre de wagons composant le train et de renseignements sur le contenu des wagons et, surtout, d'une mention indiquant si ces wagons transportaient des marchandises dangereuses. En outre, l'absence de renseignements à cet égard pourrait donner lieu à une mauvaise manutention du train par les équipes de manoeuvre et, donc, à une hausse du nombre d'accidents/incidents ferroviaires sur votre propriété.
>
> (traduction)

[91] The employer's fifth argument is that the notice from Transport Canada cannot be relied upon as it was issued after the fact. While this is true, the notice refers to prior complaints from employees and previous warnings by Transport Canada and specifically targets Mr. Lequesne's concern. Had there been an investigation, this concern could have been addressed.

[91] Le cinquième argument de l'employeur est qu'il est impossible de se fier à l'avis de Transports Canada puisqu'il a été signifié après le fait. Certes, mais l'avis renvoie à des plaintes antérieures présentées par des employés et à des mises en garde antérieures données par Transports Canada, et il vise expressément la crainte soulevée par M. Lequesne. S'il y avait eu enquête, cette crainte aurait pu être apaisée.

[92] The employer's sixth argument is that it followed proper procedure when it contacted Transport Canada about the refusal to work. This is true, but the employer did not follow through with the proper procedure after reporting the refusal to work. Mr. Miller reported to the health and safety officer that the issue had been resolved, even though this was not so.

[92] L'employeur soutient, dans un sixième argument, qu'il a suivi la procédure applicable lorsqu'il a communiqué avec Transports Canada au sujet du refus de travailler. C'est vrai, mais il n'a pas suivi la procédure applicable après avoir signalé le refus de travailler. M. Miller a signalé à l'agent de santé et de sécurité que la question avait été réglée, même si ce n'était pas le cas.

[93] From the Board's perspective, Mr. Newton and Mr. Armstrong were concerned that a late departure could impact on customer relations, no doubt a valid business concern. Indeed, the employer was in such haste to get the train going that the provisions of the *Code* were short circuited in order to do so, thus overlooking the employer's duty under section 124 of the *Code* to ensure the health and safety at work of its employees.

[93] De l'avis du Conseil, MM. Newton et Armstrong craignaient qu'un départ retardé ait une incidence sur les relations avec les clients, ce qui, nul doute, constitue une crainte commercialement valable. De fait, l'employeur était à ce point désireux de voir le train partir qu'il a négligé les dispositions du *Code* pour y arriver, omettant ainsi de respecter l'obligation qui lui est imposée par l'article 124 du *Code* de veiller à la protection de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

[94] The printing of a new journal led Mr. Lequesne to believe that the situation had been resolved in his favour, even though the employer intended to pursue its own internal investigation at a later date. This, however, was not an option open to the employer under the *Code*.

[94] En imprimant un nouveau registre, M. Lequesne croyait que la situation avait été réglée en sa faveur, même si l'employeur avait l'intention de poursuivre sa propre enquête interne à une date ultérieure. Or, le *Code* n'offre pas une telle possibilité à l'employeur.

[95] That the matter was unresolved is apparent from the transcript of the disciplinary hearing. The questions put to Mr. Lequesne are peppered with the subject of the right to refuse to work. The subsequent questions put to Mr. Armstrong deal with the same issue. Here are

[95] Le fait que la question n'était pas réglée ressort de la transcription de l'audience disciplinaire. Les questions qui ont été posées à M. Lequesne font constamment référence au droit de refuser de travailler. Les questions subséquentes posées à M. Armstrong

some examples of the questions and answers from that transcript (note the intervals between questions):

35. Q. Mr. Lequesne you know the correct location of the two cars that were out of sequence on your train could you have made a notation on your journal and reduced the delay to train M3565125?

A. I could not have made such notation and proceeded in safety.

36. Q. Mr. Lequesne could you please explain in your own words what you mean by not being able to proceed safely?

I believe I have already answered that question and I'm requesting a break.

...

39. Q. Mr. Lequesne would you be able to make notations on your original journal in the regards to the cars that were out of sequence on your train of M3565125 in a few minutes?

A. This would have left me with a unsatisfactory document I asked for a new journal it was originally agreed to and then denied and that is when I issued my right to refuse under the Canada labor act.

40. Q. Mr. Lequesne can you please explain in your own words your rights as you know them under part two of the Canada labor code the right to refuse.

A. I am not required to undertake any activity, which I consider, would be unsafe to myself or to others.

41. Q. Mr. Lequesne can you please explain in your own words what activity would have been unsafe to yourself or others?

A. Interpreting lines which are drawn on a journal to determine the location and contents of a dangerous commodity car would have been unsafe.

...

44. Q. Mr. Lequesne do you mean to tell me that you knew the location of the cars in the train and their contents and this was unsafe for you?

A. Indicating the correct location on the faulty journal by drawing a number of lines over a number of pages was an unsafe way for me to investigate a problem on the train should one arise. When the printing of a new journal was refused do to excessive train delay I was forced to invoke the right to refuse because to proceed with a marked up journal did not seem safe to me.

touchent le même point. Voici quelques exemples des questions et des réponses tirées de cette transcription (il y a lieu de remarquer les intervalles entre chaque question):

35. Q. M. Lequesne, vous connaissez l'emplacement exact des deux wagons qui ne suivaient pas l'ordre de succession dans votre train; auriez-vous pu faire une inscription dans votre registre et réduire ainsi le retard subi par le train M3565125?

R. Je n'aurais pas pu faire une telle inscription et continuer sans danger.

36. Q. M. Lequesne, auriez-vous l'obligeance d'expliquer dans vos propres termes ce que vous voulez dire par continuer sans danger?

R. Je crois avoir déjà répondu à cette question, et je demande que l'on fasse une pause.

...

39. Q. M. Lequesne, seriez-vous en mesure de faire, en quelques minutes, des inscriptions dans votre registre original concernant les wagons qui ne suivaient pas l'ordre indiqué dans le train M3565125?

R. J'aurais alors eu un document insatisfaisant. J'ai demandé un nouveau registre, demande à laquelle on a acquiescé au départ, et que l'on a rejetée par la suite, et c'est à ce moment-là que j'ai invoqué mon droit de refuser de travailler sous le régime de la Loi canadienne du travail. (*sic*)

40. Q. M. Lequesne, auriez-vous l'obligeance d'expliquer dans vos propres termes les droits dont vous jouissez à votre avis sous le régime de la *Partie II du Code canadien du travail*, le droit de refuser de travailler.

R. Je ne suis tenu d'entreprendre aucune activité que je considère être dangereuse pour moi-même ou pour autrui.

41. Q. M. Lequesne, auriez-vous l'obligeance d'expliquer dans vos propres termes quelle activité aurait été dangereuse pour vous-même ou pour autrui?

R. Interpréter des lignes tracées dans un registre pour déterminer l'emplacement et le contenu d'un wagon de marchandises dangereuses aurait été dangereux.

...

44. Q. M. Lequesne, voulez-vous dire que vous connaissiez l'emplacement des wagons dans le train et leur contenu et que cela était dangereux pour vous?

R. Indiquer l'emplacement exact dans un registre vicié en traçant un certain nombre de lignes sur un certain nombre de pages était une manière dangereuse d'examiner un problème concernant le train si un tel problème survenait. Lorsque l'on a refusé d'imprimer un nouveau registre en raison d'un retard excessif du train, je n'ai eu d'autre choix que d'invoquer le droit de refuser de travailler parce qu'aller de l'avant avec un registre annoté me semblait dangereux.

...

55. Q. Mr. Lequesne in regards to question 40, what would be unsafe to others in regards to in re-sequencing the cars on your original journal?

A. As I stated previously I didn't want others to be relying on interpreting my lines drawn on the journal to indicate the correct location of these cars and the dangerous commodities contained at those locations.

56. Q. Mr. Lequesne as per CROR 147 (a) and (b) referred to in question 26 you can provide a proper transfer verbally or in writing is this correct?

A. I didn't believe that a re-sequenced journal could ever be properly transferred.

...

64. Q. Mr. Lequesne if you followed Supervisor Armstrong's instructions and re-sequenced the cars would the original journal have been correct on departure?

A. If would not have left me with a document that I feel I could have relied on in an emergency situation.

...

71. Q. Mr. Armstrong at what time did Mr. Lequesne issue the right to refuse regarding improper journal?

A. Between 7:35 and 740.

72. Q. Mr. Armstrong at what time was the right to refuse resolved with a new journal printed?

A. The new journal was generated at 08:26.

73. Q. Mr. Armstrong according to your letter you state, Quote, "I instructed Mr. Lequesne to return to the yard office and we could sort it out while he continued to print a new journal." Unquote. Mr. Armstrong, why would you need to sort out the right to refuse when a new journal was already being printed?

A. I was not clear on what grounds that conductor Lequesne was invoking his right to refuse and I did not want to jeopardize his rights under the labor code.

74. Q. Mr. Armstrong why then would you state that you would continue to print a new journal when at this point Mr. Lequesne had only objected to the dangerous cars on his train. Would this printing of the new journal, as Mr. Lequesne requested not resolve Mr. Lequesne right to refuse?

A. At this point Mr. Lequesne had twice stated that he wished to invoke his right to refuse; the printing of the new journal was a task that had already begun prior to my arrival at the BCR interchange. I choose to ask Mr. Lequesne to return to the yard-

...

55. Q. M. Lequesne, en ce qui concerne la question 40, en quoi aurait-il été dangereux pour autrui de renuméroter les wagons dans votre registre original?

R. Comme je l'ai déjà dit, je ne voulais que personne soit contraint d'interpréter les lignes tracées dans le registre pour indiquer l'emplacement exact de ces wagons et des marchandises dangereuses qu'ils contenaient.

56. Q. M. Lequesne, aux termes des alinéas 147a) et b) du REFC, mentionnés à la question 26, vous pouvez effectuer un transfert satisfaisant verbalement ou par écrit, n'est-ce pas?

R. À mon avis, il était impossible de transférer de manière satisfaisante un registre renuméroté.

...

64. Q. M. Lequesne si vous aviez suivi les instructions de votre superviseur, M. Armstrong, et renuméroté les wagons, le registre original aurait-il été exact au moment du départ?

R. Je n'aurais pas été en possession d'un document sur lequel, à mon avis, j'aurais pu me fonder en cas d'urgence.

...

71. Q. M. Armstrong, à quel moment M. Lequesne a-t-il invoqué le droit de refuser de travailler en raison de l'existence d'un registre insatisfaisant?

R. Entre 7 h 35 et 7 h 40.

72. Q. M. Armstrong, à quelle heure le refus de travailler a-t-il été réglé grâce à l'impression d'un nouveau registre?

R. Le nouveau registre a été imprimé à 8 h 26.

73. Q. M. Armstrong, dans votre lettre, vous dites, et je cite: «J'ai ordonné à M. Lequesne de retourner au bureau de triage pour que nous puissions régler la question en attendant qu'un nouveau registre soit imprimé». Fin de la citation. M. Armstrong, pourquoi aviez-vous besoin de régler le refus de travailler alors qu'un nouveau registre était en cours d'impression?

R. Je ne savais pas exactement quels motifs le chef de train Lequesne invoquait pour refuser de travailler et je ne voulais pas compromettre les droits que lui confère le *Code canadien du travail*.

74. Q. M. Armstrong, pourquoi, alors, diriez-vous que vous avez poursuivi l'impression d'un nouveau registre alors qu'à ce moment-là, M. Lequesne s'était opposé uniquement à la présence de wagons de marchandises dangereuses dans le train. L'impression du nouveau registre ainsi que M. Lequesne en avait fait la demande ne réglait-elle pas la question de son droit de refuser de travailler?

R. À ce moment-là, M. Lequesne avait déjà déclaré à deux reprises qu'il souhaitait invoquer son droit de refuser de travailler. L'impression du nouveau registre avait déjà été entreprise avant mon arrivée au point d'interconnexion de la

office so that I could attempt to understand the grounds of his right to refuse in conjunction with the printing of the journal. At this point I was not clear in my own mind that Mr. Lequesne had a valid right to refuse.

...

79. Q. Mr. Lequesne do you feel that you are free from the investigating process when you invoke your part 2 of the Canada Labour code the right to refuse?

A. No I do not.

...

84. Q. Mr. Lequesne how was the right to refuse resolved regarding the improper journal?

A. A new and corrected journal was printed for me.

[*sic*]

[96] The evidence and the above analysis of the events lead the Board to believe that Mr. Lequesne was disciplined because he exercised his rights under section 128(1) of the *Code*.

[97] First of all, the Board finds that the employer's actions were meant to frustrate the very process set out in Part II of the *Code* to investigate and resolve a right to refuse to work. When the matter was not resolved in Mr. Newton's office, an investigation was not pursued as required by the *Code*. Had there been a decision of a health and safety officer stating that Mr. Lequesne's refusal to work was unjustified, there may have been some basis for the employer's decision to discipline him. The employer's investigation focusses on why Mr. Lequesne disagreed with instructions to hand resequence the journal, the cornerstone of invoking his refusal to work. The discipline does not acknowledge that the train's late departure was due to Mr. Lequesne's refusal to work. In truth, the employer substituted itself for the health and safety officer and conducted its own inquiry into the legitimacy of the right to refuse to work.

[98] Secondly, Mr. Lequesne's refusal to work was not taken seriously and he was penalized for exercising his rights. Section 129(7) provides that once a health and safety officer has made a finding that there exists no

région de la C-B. J'ai choisi de demander à M. Lequesne de retourner au bureau de triage pour que je puisse tenter de comprendre les motifs de sa décision de refuser de travailler en même temps qu'on procédait à l'impression du registre. À ce moment-là, je ne pouvais dire avec certitude si M. Lequesne avait un droit valide de refuser de travailler.

...

79. Q. M. Lequesne, estimez-vous être à l'abri du processus d'enquête lorsque vous invoquez le droit de refuser de travailler qui vous est conféré sous le régime de la partie II du *Code canadien du travail*?

R. Non.

...

84. Q. M. Lequesne, comment a-t-on réglé la question de votre refus de travailler en ce qui concerne le registre insatisfaisant?

R. Un nouveau registre corrigé a été imprimé pour moi.

(traduction)

[96] La preuve et l'analyse des événements qui précède amènent le Conseil à croire que M. Lequesne s'est vu imposer une mesure disciplinaire parce qu'il a exercé ses droits en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*.

[97] Premièrement, le Conseil conclut que les actions de l'employeur visaient à déjouer le processus même qui est énoncé dans la Partie II du *Code*, consistant à mener une enquête et à régler la question du droit de refuser de travailler. Lorsque l'affaire n'a pu être réglée dans le bureau de M. Newton, aucune enquête n'a été menée, contrairement à ce que prévoit le *Code*. Si un agent de santé et de sécurité avait déterminé que le refus de travailler invoqué par M. Lequesne était injustifié, la décision de l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire à ce dernier aurait pu être fondée dans une certaine mesure. L'enquête de l'employeur visait principalement à déterminer pourquoi M. Lequesne n'était pas d'accord avec les instructions qui lui avaient été données de renuméroter à la main le registre, le motif à la base de sa décision d'invoquer son droit de refuser de travailler. La mesure disciplinaire ne mentionne pas que le départ tardif du train a été causé par le refus de travailler de M. Lequesne. En vérité, l'employeur s'est substitué à l'agent de santé et de sécurité et a mené sa propre enquête sur la légitimité du droit de refuser de travailler.

[98] Deuxièmement, le refus de travailler de M. Lequesne n'a pas été pris au sérieux et celui-ci a été pénalisé pour avoir exercé ses droits. Le paragraphe 129(7) prévoit que si l'agent de santé et de

danger, an employee is precluded from invoking sections 128 and 129 to maintain a right to refuse to work. The employee must return to work but may appeal the health and safety officer's decision to an appeals officer. It is only after all the investigations and the appeals have been exhausted by the employee that the employer may take disciplinary action. Because the employer decided that the refusal to work was not reasonable, without the benefit of an investigation, Mr. Lequesne was denied a right to appeal, leaving as his only recourse a complaint before the Board. As Mr. Lequesne is presumed to have had a reasonable cause to believe that a danger existed if he did not have an up-to-date journal before leaving the train yard, he must receive the full protection of the *Code*.

D - Decision

[99] Accordingly, the complaint is upheld. The Board finds that CN did not discharge its onus of demonstrating that on a balance of probabilities the discipline was administered for reasons other than Mr. Lequesne invoking his rights under section 128(1) of the *Code*. The Board finds, therefore, that the employer breached section 147.1(1) of the *Code* by taking disciplinary action against him because he sought the enforcement of his right to refuse to work. In accordance with the Board's remedial powers under section 134 of the *Code*, the employer is hereby ordered to cease and desist from contravening section 147(a) of the *Code* and is further ordered to rescind the disciplinary action taken in respect of Mr. Lequesne and pay his successor and assigns any compensation that may be owed by reason of this order.

sécurité conclut à l'absence de danger, l'employé ne peut invoquer les articles 128 et 129 pour maintenir son refus de travailler. L'employé doit retourner au travail, mais il peut interjeter appel de la décision de l'agent de santé et de sécurité à un agent d'appel. Ce n'est qu'à l'issue des processus d'enquête et d'appel auxquels l'employé peut avoir recours que l'employeur peut prendre des mesures disciplinaires. L'employeur ayant décidé, sans la tenue d'une enquête, que le refus de travailler n'était pas raisonnable, M. Lequesne n'a pu jouir d'un droit d'appel, de sorte qu'il ne lui restait pour seul recours que le dépôt d'une plainte devant le Conseil. Comme il est supposé que M. Lequesne avait un motif raisonnable de croire que le fait de ne pas avoir en sa possession un registre à jour avant de quitter la gare de triage constituait un danger, il doit jouir de la pleine protection du *Code*.

D - Décision

[99] En conséquence, la plainte est accueillie. Le Conseil en arrive à la conclusion que le CN ne s'est pas acquitté du fardeau qui lui incombait de démontrer, selon la prépondérance des probabilités, que la mesure disciplinaire a été imposée pour des motifs qui n'ont rien à voir avec la décision de M. Lequesne d'exercer ses droits en vertu du paragraphe 128(1) du *Code*. Le Conseil conclut par conséquent que l'employeur a contrevenu au paragraphe 147.1(1) du *Code* en imposant une mesure disciplinaire à son égard parce qu'il a cherché à faire respecter son droit de refuser de travailler. Conformément aux pouvoirs de redressement qui lui sont conférés par l'article 134 du *Code*, le Conseil ordonne à l'employeur de cesser de contrevenir à l'alinéa 147a) du *Code*, d'annuler la mesure disciplinaire qu'il a prise à l'encontre de M. Lequesne, et de verser à son successeur ou ses ayants droit toute indemnité due à la suite de la présente ordonnance.

CASES CITED

Atkinson (Dennis C.) (1992), 89 di 76 (CLRB no. 958)

Canadian Broadcasting Corporation, [2004] CIRB no. 265; and 115 CLRBR (2d) 182

Chaney (Michael P.), [2000] CIRB no. 47

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part II, ss. 94(3); 97; 122, 122(1); 122.1; 124; 126(1),126(1)(g); 127(2), 127(3); 127.1; 128(1), 128(2); 129, 129(7); 133, 133(1), 133(6); 134; 147, 147(a); 147.1(1)

AFFAIRES CITÉES

Atkinson (Dennis C.) (1992), 89 di 76 (CCRT nº 958)

Chaney (Michael P.), [2000] CCRI nº 47

Société Radio-Canada, [2004] CCRI nº 265; et 115 CLRBR (2d) 182

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie II, art. 94(3); 97; 122, 122(1); 122.1; 124; 126(1), 126(1)g); 127(2), 127(3); 127.1; 128(1), 128(2); 129, 129(7); 133, 133(1), 133(6); 134; 147, 147a); 147.1(1)

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Telecommunications Workers Union (TWU),
applicant,
TELUS Corporation; TELUS Communications Inc.; TELUS Advanced Communications, a division of TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. and TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, a division of TELUS Communications Inc. and TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Management Services, a division of TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; TELUS Enterprise Solutions Inc.; Clearnet Communications Inc.; TELE-MOBILE COMPANY; QuébecTel Mobilité (a former division of TELUS Solutions (Québec) Inc.),
employers,
and
Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ) (formerly the Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5044); Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, Local 5144 - CUPE (formerly the Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5144),
certified bargaining agents.

Board File: 22076-C

CITED AS: TELUS Communications Inc. et al.

Decision no. 277
May 21, 2004

Application filed pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Bargaining unit review - Successor employer - Sale of business - Common employer - Telecommunications - Discretionary powers - Section 20 - Expert reports - Evidence - Section16(c) - The TWU seeks a global review of the bargaining unit structure of TCI, Clearnet and QTM, pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code* - The respondent TELE-MOBILE (previously called Clearnet), TCI, the SQET and the SAMT oppose the application - In support of its application, the TWU sought to introduce three expert reports: the Mosco report, the Trebilcock report and the Angus report -

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT),
requérant,
TELUS Corporation; TELUS Communications Inc.; TELUS Advanced Communications, division de TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. et TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, division de TELUS Communications Inc. et de TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Management Services, division de TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; TELUS Enterprise Solutions Inc.; Clearnet Communications Inc.; TELE-MOBILE COMPANY; QuébecTel Mobilité (ancienne division de TELUS Solutions (Québec) Inc.),
employeurs,
et
Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ) (anciennement appelé Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5044); Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 - SCFP (anciennement appelé Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5144),
agents négociateurs accrédités.

Dossier du Conseil n° 22076-C

CITÉ: TELUS Communications Inc. et autres

Décision n° 277
le 21 mai 2004

Demande présentée en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision des unités de négociation - Employeur successeur - Vente d'entreprise - Employeur unique - Télécommunications - Pouvoirs discrétionnaires - Article 20 - Rapports d'experts - Témoignage - Alinéa 16c) - Le STT demande au Conseil d'effectuer une révision générale de la structure des unités de négociation en place chez TCI, Clearnet et QTM, conformément aux articles 18 et 18.1 du *Code* - L'intimée TELE-MOBILE (anciennement Clearnet), TCI, le SQET et le SAMT s'opposent à la demande - À l'appui de sa demande, le STT a déposé trois rapports

TELE-MOBILE, TCI and QTM have objected to the admissibility of the Mosco and Trebilcock reports - The SQET and the SAMT have objected to all three reports - The present decision is made pursuant to section 20 of the *Code* - As an administrative tribunal, the Board is not restricted by the rules of evidence applicable to court proceedings - Section 16(c) of the *Code* grants the Board a broad discretion and power to "receive and accept such evidence and information on oath or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not" - Administrative tribunals are the masters of their own procedures because they have different mandates than civil courts - The Board is concerned with efficiently and effectively resolving labour relations disputes in the best interests of all affected parties, as well as the public interest - The Board must undertake an informal and flexible process, which increases accessibility, speed and the likelihood that all relevant facts will be placed before it - When deciding whether or not to admit evidence, the Board must strike a balance between the need for reliable evidence, the relevance of the evidence to the matters at issue, the cost of allowing the evidence, the rights of the parties, fairness, public policy and the policy objectives of the *Code* - The evidence must be germane to a fact in issue, and its probative value must outweigh the prejudicial effects that would ensue as a result of its admission - The Board must consider the necessity of the evidence in light of its own knowledge and expertise - The Mosco and Trebilcock reports are inadmissible since they offer opinions on matters that are within the Board's expertise and knowledge as an expert tribunal specializing in labour relations - The Board is persuaded that the time and costs of rebutting the opinions contained in the Mosco and Trebilcock reports outweigh any probative value the evidence might offer - Portions of the Mosco report and the essence of the Trebilcock report speak to, provide advice and make conclusions on matters that fall squarely within the Board's knowledge and mandate - By virtue of the Board's specialized labour relations knowledge, the proposed evidence would not be helpful or necessary in the present context - Deciding on an appropriate bargaining unit structure is ultimately the Board's responsibility and cannot be surrendered by depending on expert opinions - The Angus report is admissible because it is presented in a much more objective and neutral manner than the other reports and does not offer opinions on the very questions the Board is called upon to answer - It is not necessary to duplicate evidence on this issue - The Board believes

d'experts, soit les rapports Mosco, Trebilcock et Angus - TELE-MOBILE, TCI et QTM se sont opposées à l'admissibilité en preuve du rapport Mosco et du rapport Trebilcock - Le SQET et le SAMT se sont opposés à l'admissibilité en preuve des trois rapports - Les présents motifs de décision sont rédigés en conformité avec l'article 20 du *Code* - À titre de tribunal administratif, le Conseil n'est pas assujetti aux règles de preuve qui s'appliquent aux instances judiciaires - L'alinéa 16c) du *Code* accorde explicitement au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire et le pouvoir d'«accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice» - Les tribunaux administratifs sont maîtres de leur propre procédure car leurs mandats diffèrent de ceux des tribunaux civils - Le Conseil cherche à résoudre avec efficience et efficacité des conflits de travail dans l'intérêt de toutes les parties concernées ainsi que dans l'intérêt du public - Le Conseil doit privilégier un processus souple et sans formalité qui accroît l'accessibilité, accélère la résolution des différends et augmente la probabilité que tous les faits pertinents lui ont été présentés - Lorsqu'il doit déterminer si une preuve doit être admise ou non, le Conseil doit atteindre un équilibre entre la nécessité d'obtenir une preuve fiable, la pertinence de la preuve relativement aux questions en litige, les coûts qui découlent de l'admission de la preuve, les droits des parties, l'équité, l'intérêt public et les objectifs fondamentaux du *Code* - La preuve doit être liée à un fait en litige, et sa valeur probante doit l'emporter sur les effets préjudiciables que son admission engendrerait - Le Conseil doit aussi se pencher sur le caractère nécessaire de la preuve à la lumière de ses propres connaissances et expertise - Les rapports Mosco et Trebilcock sont inadmissibles puisqu'ils font état d'opinions sur des questions qui relèvent de l'expertise du Conseil et de ses connaissances à titre de tribunal expert se spécialisant dans les relations du travail - Le Conseil est convaincu que le temps et les coûts qui seraient nécessaires pour réfuter les opinions contenues dans les rapports Mosco et Trebilcock l'emportent sur la valeur probante que la preuve pourrait avoir - Des parties du rapport Mosco et l'essence du rapport Trebilcock répondent à des questions qui relèvent carrément des connaissances et du mandat du Conseil - Compte tenu des connaissances spécialisées du Conseil en matière de relations du travail, la preuve proposée ne serait ni utile ni nécessaire dans le présent contexte - Se

that one expert opinion on the subject is sufficient in these circumstances.

prononcer sur une structure d'unités de négociation appropriée relève en bout de ligne de la responsabilité du Conseil, qui ne peut se dégager de celle-ci en s'en remettant à des opinions d'expert - Le rapport Angus est admissible parce qu'il est présenté sur un ton beaucoup plus objectif et neutre que celui des autres rapports et qu'il ne formule aucune opinion sur les questions mêmes que le Conseil doit trancher - Il n'est pas nécessaire de présenter la preuve en double sur cette question - Le Conseil estime qu'une seule opinion d'expert sur le sujet suffit dans les présentes circonstances.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Le Conseil était composé de Me Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de Me Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres.

Appearances

Mr. Morley D. Shortt, Q.C. and Ms. Anita Olsen, for the Telecommunications Workers Union;
Mr. Roy C. Filion, Q.C., for Clearnet Communications Inc. and TELE-MOBILE COMPANY;
Mr. Brian W. Burkett and Mr. John Brooks, for the TELUS group of companies;
Mr. Jean Martel, for QuébecTel Mobilité;
Mr. Jacques Lamoureux, for the Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ) and the Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, Local 5144 - CUPE.

Ont comparu

Me Morley D. Shortt, c.r., et Me Anita Olsen, pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;
Me Roy C. Filion, c.r., pour Clearnet Communications Inc. et TELE-MOBILE COMPANY;
Mes Brian W. Burkett et John Brooks, pour le groupe de sociétés TELUS;
Me Jean Martel, pour QuébecTel Mobilité;
Me Jacques Lamoureux, pour le Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ) et le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du SCFP.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature of the Application

[1] The Board is seized with an application filed on March 27, 2001 by the Telecommunications Workers Union (TWU), pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The TWU seeks a global review of the bargaining unit structure of TELUS Communications Inc. (TCI), Clearnet Communications Inc. (Clearnet) and QuébecTel Mobilité (a former division of TELUS Solutions (Québec) Inc.) (QTM), pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code*. In accordance with sections 44, 45 and 46 of the *Code*, the TWU also seeks a determination that a sale of business has occurred between TCI, QTM and Clearnet, and a declaration that TCI is the successor employer to both QTM and Clearnet. In the alternative, the TWU seeks

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande qui a été présentée le 27 mars 2001 par le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT), en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le STT demande au Conseil d'effectuer une révision générale de la structure des unités de négociation en place chez TELUS Communications Inc. (TCI), Clearnet Communications Inc. (Clearnet) et QuébecTel Mobilité (ancienne division de TELUS Solutions (Québec) Inc.) (QTM), conformément aux articles 18 et 18.1 du *Code*. Invoquant les articles 44, 45 et 46 du *Code*, le STT demande aussi au Conseil de déclarer qu'une vente d'entreprise a eu lieu entre TCI, QTM et Clearnet, et que TCI est l'employeur successeur tant de

a declaration that TCI, QTM and Clearnet are a single employer under section 35 of the *Code*.

[2] On May 15, 2001, Clearnet and TELE-MOBILE COMPANY (TELE-MOBILE) filed a joint response to the TWU's application. TELE-MOBILE (previously called Clearnet) is the partnership operating the mobility segment of TELUS Corporation (TELUS). TCI also filed a response to the TWU's application on this date. TELE-MOBILE and TCI oppose the TWU's application to extend its bargaining rights by way of absorbing the former, unrepresented Clearnet employees as well as the former QTM employees who are presently represented by the Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ) (SQET) (formerly the Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5044 (SEEQT)) and the Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, Local 5144 - CUPE (SAMT) (formerly the Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5144 (SAQT)) into its current bargaining unit.

[3] Essentially, TELE-MOBILE and TCI submit that TELUS's purchases of shares in QTM and Clearnet are non events from a labour relations perspective and do not result in a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code*. They contend the only relevant sale from a labour relations perspective occurred in May 2001 when the people, assets and business of the western regional wireless division of TCI and QTM were sold to TELE-MOBILE. They submit that the real issue to be addressed by the Board is the consolidation of the three wireless enterprises, TMW, QTM and Clearnet, into a single, national wireless company, TELE-MOBILE.

[4] TCI and TELE-MOBILE allege that the TWU's application for a common employer declaration under section 35 of the *Code* should fail on the basis that the statutory prerequisites have not been met. In particular, TCI and TELE-MOBILE argue that there is no common control or direction of their organizations, that their industries are fundamentally different, that they do not carry on related or associated activities, that there are real and justified business reasons why they have

QTM que de Clearnet. Subsidiairement, le STT demande au Conseil de déclarer que TCI, QTM et Clearnet constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*.

[2] Le 15 mai 2001, Clearnet et TELE-MOBILE COMPANY (TELE-MOBILE) ont déposé une réponse conjointe à la demande du STT. TELE-MOBILE (anciennement Clearnet) est la société en nom collectif qui mène les activités de communication sans fil de TELUS Corporation (TELUS). TCI a aussi déposé, le même jour, une réponse à la demande du STT. TELE-MOBILE et TCI s'opposent à la demande du STT visant à élargir ses droits de négociation en absorbant, dans son unité de négociation actuelle, les anciens employés non représentés de Clearnet ainsi que les anciens employés de QTM, qui sont à l'heure actuelle représentés par le Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ) (SQET) (anciennement appelé Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5044 (SEEQT)) et le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du SCFP (SAMT) (anciennement appelé Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5144 (SAQT)).

[3] Essentiellement, TELE-MOBILE et TCI soutiennent que l'achat d'actions de QTM et de Clearnet par TELUS n'a eu aucune incidence du point de vue des relations du travail et n'a pas donné lieu à une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Les deux sociétés font valoir que la seule vente pertinente du point de vue des relations du travail a été conclue au mois de mai 2001, lorsque l'entreprise de la division sans fil de la région de l'Ouest de TCI et de QTM, y compris le personnel et les éléments d'actif, a été vendue à TELE-MOBILE. Elles affirment que la question véritable sur laquelle le Conseil doit se pencher est le regroupement des trois entreprises de communication sans fil, à savoir TMW, QTM et Clearnet, en une seule société nationale de communication sans fil, TELE-MOBILE.

[4] TCI et TELE-MOBILE allèguent que la demande du STT en vue d'obtenir une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* devrait être rejetée au motif qu'il n'a pas été satisfait aux conditions préalables prévues dans la loi. Plus particulièrement, TCI et TELE-MOBILE font valoir que le contrôle et la direction de leurs organisations ne sont pas exercés en commun, que leurs secteurs d'activités sont fondamentalement différents, que leurs activités ne sont

chosen to organize themselves as separate entities, and that there is no sound labour relations purpose that would justify the Board exercising its discretion in favour of granting a common employer declaration in these circumstances. The respondents urge that neither a consolidated national bargaining unit nor a single, combined unit of TCI and TELE-MOBILE employees would be appropriate for collective bargaining.

[5] QTM agrees with TCI and TELE-MOBILE that the issue to be determined by the Board is the successor rights following the sale of QTM to TELE-MOBILE. It submits that the SQET and the SAMT should continue to represent its employees. It also submits that the collective agreements that were in force between QTM, the SQET and the SAMT at the date of the sale of QTM to TELUS should continue to apply and bind TELE-MOBILE with some modifications to the existing bridging clauses. QTM further requests that the name TELE- MOBILE be substituted for QTM in any further proceedings before the Board.

[6] The SQET and the SAMT oppose the TWU's application. They contend that the TELE-MOBILE bargaining units in Quebec, which they represent as bargaining agent, should remain in their present form without being restructured.

[7] In its reply dated February 4, 2002, TWU submits in response to the position taken by TELE-MOBILE, TCI and QTM that, from a labour relations point of view, there has been no material change since the acquisition of Clearnet by TCI in October 2000. It alleges that TCI continues to be the employer for the purposes of the *Code*, that it is a successor to both Clearnet and QTM or, in the alternative, that TCI (wireline and wireless), TELE-MOBILE and QTM are a single employer.

[8] In support of its application, the TWU has filed three expert reports: the first by Dr. Vincent Mosco, dated June 2002 (the Mosco Report); the second by Mr. Michael Trebilcock, dated July 15, 2002 (the Trebilcock report); and the third by Mr. Ian Angus, dated July 12, 2002 (the Angus report).

ni reliées ni connexes, que, sur le plan commercial, elles avaient des raisons véritables et justifiées de choisir de former des entités distinctes, et que rien, sur le plan des relations du travail, ne justifie le Conseil d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour rendre une déclaration d'employeur unique dans les présentes circonstances. Les intimées insistent sur le fait que ni une unité de négociation nationale regroupée, ni une unité combinée unique formée par les employés de TCI et de TELE-MOBILE, ne seraient habiles à négocier collectivement.

[5] QTM convient avec TCI et TELE-MOBILE que la question que le Conseil doit trancher se rapporte aux droits du successeur à la suite de la vente de QTM à TELE-MOBILE. Elle fait valoir que le SQET et le SAMT devraient continuer à représenter ses employés. Elle fait valoir également que les conventions collectives auxquelles étaient assujettis QTM, le SQET et le SAMT à la date de la vente de QTM à TELUS devraient continuer à s'appliquer et à lier TELE-MOBILE, sous réserve de certaines modifications aux clauses transitoires actuelles. QTM demande en outre que le nom de TELE-MOBILE vienne remplacer celui de QTM dans toute autre instance à se dérouler devant le Conseil.

[6] Le SQET et le SAMT s'opposent à la demande du STT. Ils soutiennent que les unités de négociation de TELE-MOBILE au Québec, qu'ils représentent en tant qu'agents négociateurs, doivent conserver leur structure actuelle et ne subir aucune modification à cet égard.

[7] Dans sa réponse du 4 février 2002 à la position avancée par TELE-MOBILE, TCI et QTM, le STT soutient que, du point de vue des relations du travail, l'acquisition de Clearnet par TCI en octobre 2000 n'a donné lieu à aucun changement fondamental. Il allègue que TCI continue d'être l'employeur aux fins de l'application du *Code*, qu'il est le successeur tant de Clearnet que de QTM ou, subsidiairement, que TCI (avec et sans fil), TELE-MOBILE et QTM sont un employeur unique.

[8] À l'appui de sa demande, le STT a déposé trois rapports d'experts. Le premier de ces rapports, rédigé par M.Vincent Mosco, est daté du mois de juin 2002 (le rapport Mosco); le second, dont l'auteur est M. Michael Trebilcock, est daté du 15 juillet 2002 (le rapport Trebilcock); et le troisième, rédigé par M. Ian Angus, est daté du 12 juillet 2002 (le rapport Angus).

[9] TELE-MOBILE, TCI and QTM have objected to the admissibility of the Mosco report and of the Trebilcock report. The SQET and the SAMT have objected to the admissibility of all three reports.

[10] Within the hearing of the present application, the Board received written submissions and heard oral arguments from the parties on November 29, 2002, in Ottawa. By letter dated January 10, 2003, the parties were advised of the Board's decision as follows:

> In view of the upcoming resumption of the hearing in the above noted matter, the Board wishes to advise the parties of its decision on the admissibility of Telecommunications Workers Union's proposed expert opinions.
>
> Following a review and consideration of all the parties' submissions on the admissibility of the expert opinions, the Board will not receive the expert opinions of Dr. Vincent Mosco and Mr. Michael Trebilcock. However, the Board will receive the expert opinion of Mr. Ian Angus. The reasons for the Board's decision will follow.

[11] The following constitutes the Board's reasons for decision and is made pursuant to section 20 of the *Code*.

II - Preliminary Issue

[12] At the outset of the oral submissions, the TWU raised a preliminary objection to TELE-MOBILE's inclusion of two articles: P.F. Longstaff, *Convergence and Divergence in Communication Regulation* (Cambridge MA: Harvard University Program on Information Resources Policy, 2000), and Ian Angus, "Who Put the Con in Convergence?: Selling snake oil in today's networking debates," Telemanagement: The Angus Report on Business Telecommunications in Canada, January 2002, Number 191 in its submissions on the admissibility of the Mosco Report. The TWU argued that TELE-MOBILE was relying on the articles as evidence, not authorities, and therefore, their inclusion was improper. TELE-MOBILE responded that the articles were included not to disprove the evidence contained in the experts' reports, but to assist the Board in understanding there is a wide divergence of opinion among individuals who purport to be experts on the issue of convergence. The Board indicated during the hearing that it would deal with this preliminary objection within the present decision after

[9] TELE-MOBILE, TCI et QTM se sont opposées à l'admissibilité en preuve du rapport Mosco et du rapport Trebilcock, tandis que le SQET et le SAMT se sont opposés à l'admissibilité en preuve des trois rapports.

[10] Dans le cadre de l'audience de la présente demande, le Conseil a reçu les observations écrites et entendu les plaidoiries des parties le 29 novembre 2002, à Ottawa. Dans une lettre datée du 10 janvier 2003, les parties ont été informées de la décision du Conseil dans les termes suivants:

> En prévision de la reprise de l'audience dans l'affaire précitée, le Conseil désire faire part aux parties de sa décision relativement à la recevabilité des opinions expertes proposées par le Syndicat des travailleurs en télécommunications.
>
> Suite à une révision et après avoir pris en considération toutes les observations des parties sur la recevabilité des opinions d'experts, le Conseil ne recevra pas l'opinion experte du Dr. Vincent Mosco et de M. Michael Trebilcock. Cependant, le Conseil recevra l'opinion experte de M. Ian Angus. Les motifs de la décision du Conseil suivront.

[11] Les présents motifs de décision du Conseil viennent donc appuyer cette décision et sont rédigés en conformité avec l'article 20 du *Code*.

II - Question préliminaire

[12] Dès le début de la présentation des observations orales, le STT a soulevé une objection préliminaire à l'encontre de l'inclusion par TELE-MOBILE, dans ses observations sur l'admissibilité en preuve du rapport Mosco, de deux articles, soit celui de P.F. Longstaff, *Convergence and Divergence in Communication Regulation* (Cambridge MA: Harvard University Program on Information Resources Policy, 2000), et celui de Ian Angus, «Who Put the Con in Convergence?: Selling snake oil in today's networking debates», Telemanagement: The Angus Report on Business Telecommunications in Canada, janvier 2002, numéro 191. Le STT a fait valoir que TELE-MOBILE se fondait sur ces articles à titre de preuve et non de sources faisant autorité, de sorte qu'il ne convenait pas de les inclure dans ses observations. TELE-MOBILE a répondu avoir inclus les articles en question non pas pour réfuter la preuve contenue dans les rapports d'experts, mais pour aider le Conseil à comprendre qu'il existe une profonde divergence d'opinion parmi les personnes qui se prétendent des experts sur la

having considered all of the submissions of the parties. This issue is addressed later in the decision.

III - The Reports

[13] In order to understand the submissions of the parties, it is useful to summarize the contents of each report.

The Mosco Report

[14] Dr. Vincent Mosco is a Professor at the School of Journalism and Communication at Carleton University where he also holds appointments as Professor of Sociology and of Political Economy. In his report, Dr. Mosco restates the questions that the TWU submitted to him as follows:

> 1. Do you have an opinion, based on a reasonable degree of certainty, with respect to whether there are compelling **business reasons** for the separation of the mobility business into an entity distinct in both form and substance from TELUS's other businesses?
>
> 2. Do you have an opinion, based on a reasonable degree of certainty, with respect to whether there are compelling **labour relations reasons** for the separation of a mobility bargaining unit into an entity distinct from TELUS's current single bargaining unit.
>
> 3. Do you have an opinion, based on a reasonable degree of certainty, with respect to whether there are compelling reasons for the separation of the mobility business into an entity distinct in both form and substance for **accounting, legal, taxation, regulatory, supply, financing or investment reasons**?
>
> 4. Do you have an opinion, based on a reasonable degree of certainty, with respect to whether there are compelling reasons for the separation of the mobility business into an entity distinct in both form and substance for **marketing or competitive reasons**?
>
> (emphasis added)

[15] Dr. Mosco concludes that there are no compelling business, labour relations, economic, competitive or regulatory reasons for the separation of TELE-MOBILE into an entity distinct in both form and substance from TELUS's other businesses.

question de la convergence. Le Conseil a indiqué, au cours de l'audience, qu'il trancherait cette objection préliminaire dans la présente décision, après avoir pris en considération toutes les observations des parties. Cette question est abordée plus loin dans la décision.

III - Les rapports

[13] Pour comprendre les observations des parties, il est utile de résumer le contenu de chacun des rapports.

Le rapport Mosco

[14] M. Vincent Mosco est professeur à la faculté de journalisme et de communication de l'Université Carleton, où il enseigne la sociologie et l'économie politique. Dans son rapport, M. Mosco formule à nouveau dans les termes suivants les questions que lui a soumis le STT:

> 1. Avez-vous une opinion, fondée sur un degré raisonnable de certitude, sur la question de savoir s'il existe des **raisons commerciales** sérieuses de séparer l'entreprise de communication sans fil pour former une entité distincte, sur le plan tant de la forme que du fond, des autres entreprises de TELUS?
>
> 2. Avez-vous une opinion, fondée sur un degré raisonnable de certitude, sur la question de savoir s'il existe de sérieuses **raisons, sur le plan des relations du travail**, de créer une unité de négociation regroupant des travailleurs du secteur des communications sans fil, distincte de l'unique unité de négociation actuelle de TELUS?
>
> 3. Avez-vous une opinion, fondée sur un degré raisonnable de certitude, sur la question de savoir s'il existe des raisons sérieuses de séparer l'entreprise de communication sans fil pour former une entité distincte, sur le plan tant de la forme que du fond, pour des raisons liées à la **comptabilité, aux questions juridiques, à l'impôt, à la réglementation, à l'approvisionnement, au financement ou aux investissements**?
>
> 4. Avez-vous une opinion, fondée sur un degré raisonnable de certitude, sur la question de savoir s'il existe des raisons sérieuses de séparer l'entreprise de communication sans fil pour former une entité distincte sur le plan tant de la forme que du fond pour des raisons liées au **marketing ou à la concurrence**?
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[15] M. Mosco en arrive à la conclusion qu'il n'existe aucune raison sérieuse, sur le plan des affaires, des relations du travail, de l'économie, de la concurrence ou de la réglementation, de faire de TELE-MOBILE une entité distincte, sur le plan tant de la forme que du fond, des autres entreprises de TELUS.

[16] In reaching these conclusions, Dr. Mosco discusses four areas that he claims are shaping the telecommunications industry. They include convergence in technology and industry structure, integration of businesses into large scale enterprises, centralization of collective bargaining and the trend toward the deregulation of the telecommunications industry.

[17] In Dr. Mosco's opinion, all telecommunications systems are moving toward a common digital language. This technological movement is partly responsible for the convergence of once-separate industries (i.e., print, broadcasting, telecommunications and information technology) into a common arena providing electronic information and communication services. While wireless and wireline networks can operate independently of one another, they must be interconnected to enable wireline and wireless customers to communicate. He further asserts that there is nothing inherent in the technology of wireline and wireless networks that requires independent and autonomous operations. The adoption of common digital techniques is likely to lead to further integration, particularly once the wireless sector reaches a more stable and mature phase of development.

[18] Dr. Mosco states that telecommunications companies are taking advantage of technological convergence by expanding both vertically and horizontally in order to take control of the production and distribution of products or services, and to expand into other areas of media. Technological convergence is bringing together communications firms that want to seize opportunities to integrate products and services. The expansion of digitization and the increasing opportunity to translate digital products into marketable commodities will result in expanded corporate integration, which, in turn, will lead to the development of centralized business structures within corporations.

[19] Dr. Mosco asserts that through mergers and acquisitions, companies in the telecommunications industry are currently moving toward large, multi-divisional business structures with centralized strategic and deconcentrated decision-making. He submits that the integration of TCI and TELE-MOBILE in the areas of product marketing, account management and

[16] Pour en arriver à ces conclusions, M. Mosco fait l'analyse des quatre domaines qui, selon lui, façonnent le secteur des télécommunications. Il s'agit de la convergence au niveau de la structure de la technologie et du secteur, de l'intégration des entreprises pour former des sociétés d'envergure, de la centralisation des négociations collectives et de la tendance vers une déréglementation du secteur des télécommunications.

[17] De l'avis de M. Mosco, tous les systèmes de télécommunications convergent autour d'un code numérique commun. Cette tendance technologique explique en partie la convergence de secteurs d'activités qui étaient jadis distincts (c.-à-d. l'édition, la diffusion, les télécommunications et la technologie de l'information) vers un milieu de services d'information et de communication électroniques communs. Les réseaux filaires et sans fil peuvent fonctionner chacun de leur côté, mais ils doivent être interconnectés pour permettre à leurs clients respectifs de communiquer entre eux. Il affirme également qu'il n'y a rien dans la technologie des réseaux filaires et des réseaux sans fil qui nécessite de manière inhérente que les activités soient menées de manière indépendante et autonome. L'adoption de techniques numériques communes mènera vraisemblablement à une plus grande intégration, surtout lorsque le secteur de la communication sans fil atteindra une étape plus stable et plus développée de son évolution.

[18] M. Mosco affirme que les sociétés de télécommunications tirent profit d'une convergence technologique en prenant de l'ampleur tant verticalement qu'horizontalement afin de prendre le contrôle de la production et de la distribution de produits ou de services, et de se faire une place dans d'autres secteurs des médias. La convergence technologique rassemble des entreprises de communication qui souhaitent saisir les occasions d'intégrer produits et services. Les progrès réalisés par la numérisation et la possibilité accrue de convertir des produits numériques en des produits commercialisables entraîneront une intégration accrue des sociétés, ce qui mènera à la mise en place de structures commerciales centralisées au sein des sociétés.

[19] M. Mosco affirme qu'au moyen de fusions et d'acquisitions, les sociétés du secteur des télécommunications se dirigent à l'heure actuelle vers de larges structures commerciales à divisions multiples dont le processus décisionnel centralisé est stratégique et déconcentré. Il fait valoir que l'intégration de TCI et de TELE-MOBILE dans les domaines de la

providing customized solutions that bring together wireline and wireless businesses and cost savings (which can include capital spending, network operations, organizational structure, workforce reductions and deployment) is evidence that their relationship is "similar to that between the strategic center of a multi-divisional firm and one of its units." He also states that TELUS's announcement that TCI and TELE-MOBILE will continue to share the same brand and collaborate in the marketplace is evidence a substantial relationship between the two companies will continue to exist in the future.

[20] Dr. Mosco lists several reasons why a telecommunications company such as TELUS might create a separate wireless division; these include following the lead of other telecommunications companies, seizing opportunities to weaken bargaining units and responding to the state of the technological development of its products. Dr. Mosco claims that in TELUS's, case, the technological development of its products does not justify the separation of its wireless and wireline units, and that this separation will likely be short-term while the wireless industry matures.

[21] Dr. Mosco states that because of technological convergence and the resulting centralization of corporate structures, telecommunications companies are required to fully integrate their operations. Companies succeed in this environment when their employees are highly-skilled knowledge workers, who are well-trained and fully-integrated into a complete range of operations. Dr. Mosco suggests that this necessary integration is less likely to occur in places where workers are divided into separate bargaining units. He claims that competitors in the telecommunications industry will have greater prospects for success, if they maintain single bargaining units where workers are trained for a converging set of technologies and services across a wide spectrum of products, as opposed to multiple bargaining units. Dr. Mosco states that "a single, unified and centralized bargaining unit typically provides the company with the flexibility necessary to meet its growing and diversified customer base," and that "the company as a whole, operating in a single electronic information services arena, provides the

commercialisation, de la gestion des comptes et de la prestation de services de conseils adaptés, qui réunit des entreprises de communication avec fil et sans fil et engendre des économies (au niveau notamment des dépenses en immobilisations, de l'exploitation en réseau, de la structure organisationnelle, de la réduction des effectifs et du déploiement du personnel), est la preuve que leurs rapports sont «semblables à ceux qu'entretient le centre stratégique d'une société à divisions multiples avec l'une de ses unités» (traduction). Il affirme également que l'annonce faite par TELUS que TCI et TELE-MOBILE continueront de partager la même marque et de collaborer sur le marché est la preuve que les liens importants qui unissent les deux sociétés seront maintenus à l'avenir.

[20] M. Mosco donne plusieurs raisons pour lesquelles une société de télécommunications comme TELUS pourrait décider de créer une division sans fil distincte; on peut penser notamment à la nécessité de suivre la démarche adoptée par d'autres entreprises de télécommunications et à la volonté de saisir des occasions d'affaiblir des unités de négociation et de réagir à l'état du développement technologique de ses produits. M. Mosco soutient que, dans le cas de TELUS, le développement technologique de ses produits ne justifie pas la séparation de ses unités de communication avec fil et sans fil, et que cette séparation sera vraisemblablement brève et disparaîtra lorsque le secteur de la communication sans fil atteindra sa pleine maturité.

[21] M. Mosco affirme que, en raison de la convergence technologique et de la centralisation qui en résulte au niveau des structures organisationnelles, les entreprises de télécommunications doivent intégrer leurs activités en tous points. Les entreprises qui réussissent dans ce domaine sont celles qui peuvent compter sur des employés qui sont des travailleurs du savoir hautement compétents, bien formés et complètement intégrés dans une gamme complète d'activités. M. Mosco suggère que cette intégration nécessaire est moins susceptible de se produire là où les travailleurs sont répartis entre plusieurs unités de négociation distinctes. Il soutient que les concurrents dans le secteur des télécommunications auront plus de chances de succès s'ils maintiennent des unités de négociation uniques là où les travailleurs possèdent une formation sur un ensemble de technologies et de services convergents relativement à un vaste éventail de produits, plutôt que des unités de négociation multiples. M. Mosco affirme qu'une «unité de négociation unique, unifiée et centralisée offre normalement à l'entreprise

community of interest for all of its workers, and better enables it to meet customer needs."

[22] Dr. Mosco indicates some firms prefer to bargain with small units, which lack the power and resources of larger units. He also suggests that: multiple units can be isolated, played off against one another and whipsawed into concessions; work can be transferred from one unit to another; and firms can present themselves as decentralized operations when they are, in fact, merely taking advantage of the economies of scale available to centralized companies. However, multiple bargaining units and decentralized bargaining can threaten the labour relations stability, which centralized bargaining promotes, by increasing bargaining, heightening tensions between bargaining units, destabilizing employer/employee relationships and enhancing tension between business units.

[23] Furthermore, Dr. Mosco states that because governments have largely deregulated the broadcasting, cable television and telecommunications industries, regulations that historically applied to discrete industries and technologies no longer apply to the merged industries and technologies. Accordingly, the merged industries have been brought more in line with the computer and information sectors, which have traditionally enjoyed minimal to no regulation.

[24] Ultimately, Dr. Mosco stresses that it is important to understand and distinguish between the long-term trends, which shape the communication, and information services arena and the short-term trends, which are mere "perturbations."

The Trebilcock Report

[25] Mr. Trebilcock is an expert in the areas of law and economics. The TWU asked him to provide an analysis

la souplesse dont elle a besoin pour répondre à une clientèle sans cesse croissante et diversifiée» (traduction), et que «l'entreprise, dans son ensemble, si elle est exploitée dans un milieu de services d'information électroniques commun, offre une communauté d'intérêts à tous ses travailleurs et peut ainsi satisfaire plus facilement aux besoins de sa clientèle» (traduction).

[22] M. Mosco indique que certaines entreprises préfèrent négocier avec de petites unités parce que celles-ci n'ont pas le pouvoir ni les ressources des unités plus larges. Il affirme également que les unités multiples peuvent être isolées, confrontées les unes aux autres et faire l'objet de tactiques (whipsawed) au cours de négociations visant à obtenir des concessions. Il ajoute que les entreprises peuvent transférer le travail d'une unité à une autre et se présenter comme étant des établissements décentralisés alors que, dans les faits, elles tirent simplement profit des économies d'échelle que permet l'exploitation d'entreprises centralisées. En revanche, les unités de négociation multiples et les négociations décentralisées risquent de menacer la stabilité des relations du travail, que les négociations centralisées favorisent, en allongeant le processus de négociation, en accentuant les tensions tant entre les unités de négociation qu'entre les unités organisationnelles, et en déstabilisant les relations employeur-employés.

[23] En outre, M. Mosco affirme que, parce que les gouvernements ont en grande partie déréglementé les secteurs de la diffusion, de la câblodistribution et des télécommunications, la réglementation qui s'appliquait par le passé à des technologies et des secteurs d'activités distincts ne s'applique plus aux secteurs d'activités et technologies regroupés. Par conséquent, les secteurs d'activités ainsi regroupés ressemblent aujourd'hui davantage aux secteurs de l'informatique et de l'information, qui ont par le passé été assujettis à une réglementation minimale, voire même inexistante.

[24] En définitive, M. Mosco souligne qu'il est important de comprendre et d'établir une distinction entre les tendances à long terme, qui façonnent le secteur des services de communication et d'information, et les tendances à court terme, qui sont de simples «perturbations».

Le rapport Trebilcock

[25] M. Trebilcock est professeur de droit et d'économie à l'université de Toronto. Le STT lui a

of certain economic issues regarding the bargaining unit status of TELUS, Clearnet and QTM.

[26] Mr. Trebilcock states that TELUS's argument regarding the essential nature of the distinction between wireline and wireless services is extraneous to determining the similarity of labour interests employed to produce these services. He asserts that, even if one accepts the claim that TELUS's wireless and wireline businesses are fundamentally distinct in terms of their outputs, this, in no way, demonstrates that there are fundamental differences in the labour, skill sets or work processes used to produce these outputs, which is ultimately a question involving the community of interest of labour bargaining units.

[27] In Mr. Trebilcock's opinion, there are many valid business, financial and regulatory reasons for a firm to create a corporate structure that provides substantial separation and independence for its composite units, but that this does not necessarily mean that the labour, skill sets and work processes in the two divisions will be dissimilar.

[28] Mr. Trebilcock acknowledges that TELUS has established plausible financial and regulatory reasons in support of its belief that a separation between its wireless and wireline businesses is appropriate (i.e., the rapid growth of the wireless industry compared to wireline industry, the pursuit of various financing and investment options, etc.). However, he concludes that these considerations are unrelated to whether the inputs and processes used to produce and deliver wireless and wireline products and services to customers are similar. Mr. Trebilcock reminds the Board that in 2000, TELUS agreed to a mediated settlement that provided for one bargaining unit covering its wireless and wireline employees, and that this agreement was sanctioned by the Board, who therefore ostensibly recognized the community of interest among these employees.

demandé d'effectuer une analyse de certaines questions économiques concernant la structure des unités de négociation au sein de TELUS, Clearnet et QTM.

[26] M. Trebilcock affirme que l'argument de TELUS selon lequel il est essentiel d'établir une distinction entre les services de communication avec fil et les services de communication sans fil n'est d'aucune pertinence pour ce qui est de se prononcer sur la similarité des intérêts des travailleurs auxquels on a recours pour fournir ces services. Il affirme que, même si l'on accepte la prétention selon laquelle les entreprises de communication avec fil et celles sans fil de TELUS sont fondamentalement distinctes au niveau des biens qu'elles produisent, cela ne démontre d'aucune manière qu'il existe des différences fondamentales au niveau de la main-d'oeuvre, de l'ensemble des compétences ou des méthodes de travail utilisés pour produire ces biens, laquelle question touche, en bout de ligne, à la communauté d'intérêts des unités de négociation.

[27] De l'avis de M. Trebilcock, il existe de nombreuses raisons valides sur les plans commercial, financier et réglementaire de créer une structure organisationnelle prévoyant une séparation et une indépendance marquées des unités qui la composent, mais que cela ne signifie pas nécessairement que la main-d'oeuvre, l'ensemble des compétences et les méthodes de travail des deux divisions sont différents.

[28] M. Trebilcock reconnaît que TELUS a établi qu'elle avait des raisons financières et réglementaires plausibles de croire qu'une séparation entre ses entreprises de services sans fil et de services avec fil était appropriée (c.-à-d. la croissance rapide du secteur des activités sans fil par rapport au secteur des activités avec fil, la recherche de diverses options de financement et d'investissement, etc.). Cependant, il conclut que ces facteurs n'ont aucune incidence sur la question de savoir si les facteurs de production et les méthodes utilisées pour produire et fournir aux clients des produits et des services avec et sans fil sont semblables. M. Trebilcock rappelle au Conseil qu'en 2000, TELUS a donné son consentement à un règlement, intervenu au terme d'un processus de médiation, qui prévoyait l'existence d'une unité de négociation regroupant ses employés du secteur des communications sans fil et ceux du secteur des communications avec fil, et que ce règlement a été sanctionné par le Conseil, qui a donc manifestement reconnu la communauté d'intérêts des employés concernés.

[29] Mr. Trebilcock submits that in determining whether or not there is a similarity in the labour, skill sets and work processes used to produce wireline and wireless services, the Board must look at the functions that are performed in the various departments and branches of the two businesses. To the extent that skill sets, duties, work processes and functions are similar across labour inputs spanning several divisions within a particular company, there is a community of interest.

[30] Mr. Trebilcock winds up his report by reproducing an excerpt of TELUS's submissions in a hearing before the CRTC (not cited) on the question of whether or not wireless service providers should be able to qualify as Competitive Local Exchange Carriers (CLECs) without meeting the requirement to provide 9-1-1 service that is imposed on wireline CLECs. In its submissions, TELUS appears to admit that wireless and wireline services are close, if not perfect substitutes for each other. Accordingly, Mr. Trebilcock reasons that TELUS's assertion in the current proceeding that "mobility and wireline offer different products and services" is unsupportable in light of the company's seemingly contradictory submissions before the CRTC.

The Angus Report

[31] Ian Angus is President of Angus TeleManagement Group Inc. and Chairman of Angus Dortmans Associates Inc., a telecommunications consulting firm.

[32] In his report, Mr. Angus addresses whether or not there are compelling and objective regulatory, competitive or marketing reasons for TELUS to structurally separate its wireless and wireline businesses. He concludes that there are not.

[33] The report explains that all Canadian telecommunications carriers are regulated by the CRTC or Industry Canada, and that neither body presently

[29] M. Trebilcock soutient que, pour déterminer s'il existe des similarités au niveau de la main-d'oeuvre, de l'ensemble des compétences et des méthodes de travail utilisées pour fournir des services de communication sans fil et avec fil, le Conseil doit prendre en considération les fonctions qui sont exécutées dans les divers services et secteurs des deux entreprises. Dans la mesure où l'ensemble des compétences, les tâches, les méthodes de travail et les fonctions sont semblables pour tous les travailleurs faisant partie de plusieurs divisions au sein d'une société donnée, il y a communauté d'intérêts.

[30] M. Trebilcock termine son rapport en reproduisant un extrait des observations que TELUS a présentées au cours d'une audience qui s'est tenue devant le CRTC (non citée), sur la question de savoir si les fournisseurs de services de communication sans fil devraient pouvoir se qualifier à titre d'entreprises de services locaux concurrents (ESLC) sans être tenus de satisfaire à l'obligation de fournir un service 9-1-1, à laquelle sont assujetties les ESLC filaires. Dans ses observations, TELUS paraît admettre que les services de communication sans fil et les services de communication avec fil sont des substituts proches, sinon parfaits, l'un de l'autre. En conséquence, M. Trebilcock soutient que l'affirmation que TELUS a fait dans l'instance en cours et selon laquelle «le secteur des activités sans fil et le secteur des activités avec fil offrent des produits et des services différents» (traduction), ne peut être retenue compte tenu des observations apparemment contradictoires que la société a présentées au CRTC.

Le rapport Angus

[31] Ian Angus est président de Angus TeleManagement Group Inc. ainsi que de Angus Dortmans Associates Inc., une société d'experts-conseils en télécommunications.

[32] Dans son rapport, M. Angus se penche sur la question de savoir si TELUS a des raisons sérieuses et objectives, au niveau de la réglementation, de la concurrence ou de la commercialisation, de séparer sur le plan structurel ses entreprises de communication avec fil et de communication sans fil. Il conclut qu'elle n'en a aucune.

[33] Dans son rapport, l'auteur explique que toutes les entreprises canadiennes de télécommunications sont réglementées soit par le CRTC, soit par Industrie

requires any specific corporate structure for wireless or wireline carriers.

[34] The report confirms that one of the regulatory differences between wireless and wireline services is that wireless providers do not have to file tariffs with the CRTC whereas wireline providers do. However, it also illustrates that TELUS's wireline long distance and data communications services are nontariff (as are all of its services in Ontario and Quebec, where it is not the incumbent telephone company). The report also notes that CRTC regulations permit telecommunications companies to offer wireless and wireline services through a single company.

[35] The report clarifies that the CRTC rulings, which TELUS claims were intended to prevent cross-subsidization between wireless and wireline businesses, were, in fact, actually designed to prevent cross-subsidization between monopoly and competitive services.

[36] The report indicates that no specific organizational form is dictated by the competitive market in Canada. Mr. Angus suggests that, if intense competitive pressures are forcing TELUS to divide its wireless and wireline businesses into separate companies as TELUS claims, then other Canadian wireless carriers should be following suit. Yet this is not the case. Two of the four national wireless carriers, Rogers AT&T Wireless and Microcell PCS, have no significant ownership connection with a wireline telephone company and, therefore, the option of merging with one or separating from one does not exist. In 1999, Bell Canada created Bell Mobility for competitive reasons and the latter is now a wholly-owned subsidiary of the former.

[37] Mr. Angus also suggests that, if there were strong marketing reasons for offering wireless and wireline services separately, one would expect the companies involved to create and promote separate images for the two product lines. However, every Canadian wireless

Canada, et que ni l'un ni l'autre organisme n'exigent que les entreprises de télécommunications sans fil ou avec fil adoptent une structure organisationnelle précise.

[34] Le rapport confirme que l'une des différences entre les services avec fil et les services sans fil sur le plan réglementaire est que, contrairement aux entreprises de services de communication sans fil, les entreprises de services de communication avec fil sont tenues de déposer leurs tarifs auprès du CRTC. Cependant, il fait ressortir également le fait que les services d'interurbains et de communication de données avec fil de TELUS sont non tarifaires (comme c'est le cas de tous les services qu'elle offre en Ontario et au Québec, où elle n'est pas la compagnie de téléphone en place). Le rapport note également que les règlements pris par le CRTC permettent aux entreprises de télécommunications d'offrir des services sans fil et avec fil par le truchement d'une seule société.

[35] Le rapport précise que les décisions du CRTC, qui, d'après TELUS, visaient à prévenir l'interfinancement entre les entreprises de télécommunications sans fil et celles avec fil, étaient en fait destinées à prévenir l'interfinancement entre les services monopolistiques et les services soumis au jeu de la concurrence.

[36] Le rapport indique qu'aucune forme organisationnelle particulière n'est dictée par le marché concurrentiel au Canada. M. Angus soutient que, si de fortes pressions concurrentielles forcent TELUS à répartir ses activités de communication sans fil et avec fil dans des sociétés distinctes, comme TELUS le prétend, alors d'autres entreprises canadiennes de télécommunications sans fil devraient en faire autant. Or, ce n'est pas le cas. Deux des quatre entreprises nationales de communication sans fil, soit Rogers AT&T Wireless et Microcell PCS, n'entretiennent aucun lien de propriété important avec une société de téléphone avec fil; par conséquent, le choix de fusionner avec une telle société ou de s'en séparer n'existe pas. En 1999, pour des motifs liés à la concurrence, Bell Canada a créé Bell Mobilité, qui est aujourd'hui une filiale à cent pour cent de Bell Canada.

[37] M. Angus indique également que, s'il existait de solides raisons, sur le plan de la commercialisation, d'offrir séparément les services de communication sans fil et ceux avec fil, on pourrait s'attendre à ce que les sociétés en cause créent et fassent valoir des images

carrier linked to a wireline company uses the wireline company's name.

[38] Mr. Angus claims that the difference between wireless and wireline operations in terms of products and services is not the presence or absence of wires, but the mobility of the end-user's telephone set. Wireline service is restricted to a relatively small area whereas wireless service is very mobile.

[39] Apart from mobility itself, the services the wireless carriers offer are almost identical to those the wireline carriers offer and are purchased by the same customers for similar purposes. They both offer voice communication to other telephone users and can include services such as voice mail, call waiting, conference calling and web browsing. To an increasing degree, customers are treating wireless service as a substitute for wireline services. Mr. Angus notes that many less developed regions of the world are building wireless networks as a cheaper alternative to wireline networks. He also notes the results of different studies that suggest a small portion of users, particularly students, use wireless phones as a substitute for a wireline service.

[40] Mr. Angus questions TELUS's submissions that wireline carriers charge customers for local access to a telephone line and that wireless carriers charge by minute of usage. He submits that this distinction applies only to local calls and that, even within that context, it is not as absolute as TELUS implies. The decision not to charge by the minute for most local wireline calls is a marketing choice made by Canadian telephone companies. Moreover, he asserts that not all mobile calls are charged by the minute. Mr. Angus submits that, at the time of writing his report in June 2002, TELUS's wireless company was offering Ontario customers several plans, which included unlimited local evening and weekend calling, that is, unmeasured flat-rate calling most of the time. Mr. Angus states that both

distinctes pour les deux gammes de produits. Or, toutes les entreprises canadiennes de télécommunications sans fil qui sont liées à une entreprise de communication avec fil utilisent le nom de cette dernière société.

[38] M. Angus soutient que, au niveau des produits et des services, la différence entre les activités avec fil et les activités sans fil ne réside pas dans l'utilisation ou la non-utilisation de câbles, mais dans la mobilité du téléphone de l'utilisateur final. Le service avec fil est restreint à un territoire assez petit alors que le service sans fil offre une très grande mobilité.

[39] Mis à part la mobilité même, les services que les entreprises de communication sans fil offrent sont presque identiques à ceux qu'offrent les entreprises de communication avec fil et sont achetés par les mêmes clients, aux mêmes fins. Ces deux formes d'entreprises offrent la possibilité de communiquer verbalement avec d'autres utilisateurs de téléphones et peuvent offrir des services tels la messagerie vocale, l'appel en attente, la conférence téléphonique et la navigation sur le web. Les clients traitent de plus en plus le service sans fil comme une solution de rechange aux services de communication avec fil. M. Angus note que de nombreuses régions moins développées du monde établissent des réseaux de communication sans fil comme solution de rechange moins coûteuse aux réseaux de communication avec fil. Il fait état également des résultats de différentes études qui portent à croire qu'une faible partie des utilisateurs, plus particulièrement les étudiants, privilégient les téléphones cellulaires par rapport aux services de communication avec fil.

[40] M. Angus remet en question les observations de TELUS selon lesquelles les entreprises de communication avec fil réclament à leurs clients des frais pour accès local à une ligne téléphonique et que les entreprises de communication sans fil facturent à la minute. Il soutient que cette distinction s'applique uniquement aux appels locaux et que, même dans ce contexte, elle n'est pas aussi absolue que ce que TELUS laisse entendre. La décision de ne pas facturer à la minute la plupart des appels locaux effectués par câble est un choix de marketing qu'effectuent les compagnies de téléphone canadiennes. En outre, il affirme que ce ne sont pas tous les appels faits avec un téléphone cellulaire qui sont facturés à la minute. M. Angus soutient que, au moment de rédiger son

wireless and wireline customers are charged by the minute for long distance calls.

[41] Mr. Angus concludes that, although there are many reasons why a wireless carrier may wish to remain structurally independent of a wireline company (for example, to attract investors), there are no regulatory, competitive or marketing reasons making such a separation necessary. In his view, "TELUS Mobility may **prefer** to be a functionally separate company, but it is not **required** to be."

IV - Positions of the Parties

TELE-MOBILE

[42] TELE-MOBILE cites the Supreme Court of Canada's decision in *R.* v. *Mohan*, [1994] 2 S.C.R. 9 in support of the proposition that opinion evidence is generally inadmissible, unless it is relevant, necessary to assist the trier of fact, not in violation of an exclusionary rule and made by a properly qualified expert.

The Mosco Report

[43] TELE-MOBILE objects to the admissibility of the Mosco report on numerous grounds. It argues that Dr. Mosco's opinion evidence concerning labour relations is inadmissible since his knowledge of the area is limited to his study of articles and observations made in the course of his work. In *R.* v. *K. (A.)* (1999), 176 D.L.R. (4th) 665, the Ontario Court of Appeal held that this level of expertise is insufficient to qualify someone as an expert in a subject.

[44] It further submits that Dr. Mosco's opinion evidence regarding the proper bargaining unit configuration in this case is unnecessary, as it addresses the very function that the Board must undertake in fulfilling its statutory mandate as an expert tribunal,

rapport en juin 2002, la société de communication sans fil TELUS offrait aux consommateurs ontariens plusieurs plans, dont la possibilité d'effectuer des appels locaux illimités le soir et les fins de semaine, c'est-à-dire des appels non mesurés à tarif fixe la plupart du temps. M. Angus affirme que tous les appels interurbains des clients des entreprises de communication avec ou sans fil sont facturés à la minute.

[41] M. Angus conclut que, bien que de nombreuses raisons puissent amener une entreprise de communication sans fil à vouloir demeurer, sur le plan structurel, indépendante d'une entreprise de communication avec fil (par exemple, pour attirer les investisseurs), il n'y a aucune raison, sur le plan de la réglementation, de la concurrence ou de la commercialisation, qui rende une telle séparation nécessaire. À son avis, «TELUS Mobilité peut **préférer** être une entreprise distincte sur le plan fonctionnel, mais elle n'est pas **obligée** de l'être» (traduction).

IV - Positions des parties

TELE-MOBILE

[42] TELE-MOBILE cite la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *R.* c. *Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9, à l'appui de la position selon laquelle le témoignage d'opinion ne sera généralement admissible que s'il est pertinent et qu'il est essentiel au juge des faits, qu'il ne contrevient à aucune règle d'exclusion et qu'il est donné par un expert dûment reconnu comme étant compétent pour témoigner.

Le rapport Mosco

[43] TELE-MOBILE s'oppose à l'admissibilité du rapport Mosco pour de nombreuses raisons. Elle soutient que le témoignage d'opinion de M. Mosco sur les relations du travail est inadmissible puisque ses connaissances du domaine se limitent à son étude d'articles et d'observations dans le cadre de son travail. Dans l'affaire *R.* v. *K. (A.)* (1999),176 D.L.R. (4th) 665, la Cour d'appel de l'Ontario a statué que ce degré de connaissances ne rendait pas une personne compétente à titre d'expert dans un domaine.

[44] TELE-MOBILE soutient également que le témoignage d'opinion de M. Mosco sur la structure d'unités de négociation appropriée dans la présente affaire n'est pas nécessaire puisqu'il s'agit de la fonction même dont le Conseil doit s'acquitter pour

namely, to interpret sections 18 and 35 of the *Code*. The Board is urged to follow its own jurisprudence and to refrain from admitting evidence providing a view on the interpretation of the *Code*, as opposed to evidence elaborating on the subject matter before the Board (*Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161).

[45] TELE-MOBILE also claims that Dr. Mosco's opinion evidence concerning labour relations is unreliable and biased in favour of the TWU's position. It contends that Dr. Mosco's attempt to apply a previous Board decision to his discussion of the benefits of centralized labour relations creates a tenor of advocacy. Accordingly, the prejudicial effect of the report exceeds its probative value and Dr. Mosco's labour relations opinion could distort the Board's fact-finding process, if admitted.

[46] TELE-MOBILE argues that Dr. Mosco's proposed evidence with respect to the internal structure of companies is inadmissible because he is not a properly qualified expert in this area. Dr. Mosco does not have any specialized experience or training in internal corporate structures and his knowledge of the subject is limited to his review of the materials of one academic.

[47] TELE-MOBILE claims that the concept of technological convergence in the Information & Communication Technology (ICT) sector is an hypothetical theory, which has not yet gained wide acceptance and, therefore, Dr. Mosco's opinion on the subject is inadmissible because it does not meet the standard of reliability set out in *R.* v. *K. (A.)*, *supra*. Moreover, Dr. Mosco's opinion on this subject will not help the Board decide the proper bargaining unit structure for the TCI and TELE-MOBILE businesses.

[48] Lastly, TELE-MOBILE asserts that Dr. Mosco does not have the expertise concerning the business structure of its companies and the cross-examination of Dr. Mosco would consume a disproportionate amount of time and cost in view of the limited probative value it may provide.

remplir son mandat d'origine législative à titre de tribunal expert, à savoir interpréter les articles 18 et 35 du *Code*. Elle prie le Conseil de suivre sa propre jurisprudence et de s'abstenir d'admettre une preuve qui énonce un point de vue sur l'interprétation du *Code*, plutôt qu'une preuve qui approfondit la question dont il est saisi (voir *Air Canada et autres*, [1999] CCRI nº 44; et 56 CLRBR (2d) 161).

[45] TELE-MOBILE prétend également que le témoignage d'opinion de M. Mosco sur les relations du travail n'est pas fiable et qu'il est entaché d'un préjugé favorable à l'égard de la position avancée par le STT. Elle soutient que la tentative de M. Mosco d'appliquer une décision antérieure du Conseil à son analyse des avantages qu'offre une centralisation des relations du travail donne l'impression qu'il défend une cause. Par conséquent, l'effet préjudiciable du rapport l'emporte sur sa valeur probante, et l'opinion de M. Mosco en matière de relations du travail risque de fausser le processus de recherche des faits du Conseil si elle est admise.

[46] TELE-MOBILE fait valoir que le témoignage que M. Mosco se propose de donner sur la structure interne des sociétés est inadmissible parce qu'il n'est pas un expert dûment qualifié sur la question. M. Mosco n'a ni expérience ni formation spécialisées dans le domaine des structures organisationnelles internes, et ses connaissances sur la question reposent sur l'étude des ouvrages d'un seul universitaire.

[47] TELE-MOBILE affirme que le concept de convergence technologique dans le secteur de la technologie de l'information et des communications (TIC) est une théorie hypothétique qui n'a pas encore été largement acceptée, de sorte que l'opinion de M. Mosco sur la question est inadmissible puisqu'elle ne satisfait pas à la norme de fiabilité énoncée dans l'affaire *R.* v. *K. (A.)*, précité. En outre, l'opinion de M. Mosco sur la question n'aidera pas le Conseil à déterminer la structure d'unités de négociation qui convient au sein des entreprises de TCI et de TELE-MOBILE.

[48] Enfin, TELE-MOBILE soutient que M. Mosco n'a aucune expertise en ce qui concerne la structure fonctionnelle de ses sociétés et qu'il faudrait consacrer au contre-interrogatoire de M. Mosco du temps et des coûts qui excèdent de loin la valeur probante limitée que son témoignage pourrait avoir.

The Trebilcock Report

[49] TELE-MOBILE objects to the admissibility of the Trebilcock report on several grounds as well. It argues that Mr. Trebilcock is not an expert in labour relations and contends that his opinions concerning the active ingredients comprising a community of interest are not helpful to the Board, since they address the very labour relations issue that the Board, as an expert tribunal, must decide. TELE-MOBILE also claims that the report is unreliable, because it does not indicate where Mr. Trebilcock obtained his definitions of community of interest and is neither relevant nor necessary to the determination of the matter in dispute. TELE-MOBILE further maintains that Mr. Trebilcock does not have the expertise in TELUS's business structures. Therefore, it would be inappropriate for him to give evidence on what constitutes a community of interest in this case.

The Angus Report

[50] TELE-MOBILE does not object to the admissibility of the Angus report, but states that the facts on which the report is based must be proven before any weight can be given to the opinion.

TCI, QTM, the SQET and the SAMT

[51] TCI and QTM advised the Board they agreed with the position taken by TELE-MOBILE that the Mosco and Trebilcock reports should be excluded. The SQET and the SAMT submitted that none of the TWU's three proposed expert reports should be admitted given their limited probative value, their lack of relevance to the issues in dispute and the role and expertise of the Board to decide the matter based on established criteria and relevant evidence.

The TWU

[52] The TWU states that, pursuant to section 16(c) of the *Code*, the Board has the power to receive and accept such evidence as it sees fit, whether admissible in a court of law or not.

Le rapport Trebilcock

[49] TELE-MOBILE conteste l'admissibilité du rapport Trebilcock pour plusieurs motifs également. Elle soutient que M. Trebilcock n'est pas un expert dans le domaine des relations du travail et fait valoir que son opinion sur les composantes d'une communauté d'intérêts n'est d'aucune aide au Conseil, puisqu'elle porte sur la question même que le Conseil, en tant que tribunal expert, doit trancher. TELE-MOBILE soutient également que le rapport est peu fiable, puisqu'il n'indique pas la source des définitions de communauté d'intérêts énoncées par M. Trebilcock, et qu'il n'est ni pertinent ni nécessaire pour ce qui est de trancher la question en litige. TELE-MOBILE affirme également que M. Trebilcock n'a aucune expertise sur les structures organisationnelles de TELUS. Il ne peut donc se permettre de témoigner sur ce que constitue une communauté d'intérêts dans la présente affaire.

Le rapport Angus

[50] Si elle ne s'oppose pas à l'admissibilité du rapport Angus, TELE-MOBILE affirme cependant que les faits sur lesquels le rapport repose doivent être établis pour que l'on puisse accorder du poids à l'opinion qu'il renferme.

TCI, QTM, le SQET et le SAMT

[51] TCI et QTM ont informé le Conseil qu'elles souscrivent à la position adoptée par TELE-MOBILE, selon laquelle les rapports Mosco et Trebilcock devraient être exclus. Le SQET et le SAMT ont soutenu qu'aucun des trois rapports d'experts que le STT se propose de produire ne devrait être admis étant donné la faible valeur probante de ces rapports, leur manque de pertinence pour ce qui est de trancher les questions en litige, et le rôle du Conseil de trancher la question en se fondant sur des critères établis et une preuve pertinente, ainsi que l'expertise qu'il possède et qui lui permet de s'acquitter de cette tâche.

Le STT

[52] Le STT affirme que, conformément à l'alinéa 16c) du *Code*, le Conseil a le pouvoir d'admettre la preuve qu'il juge indiquée, qu'elle soit admissible ou non en justice.

The Mosco Report

[53] The TWU submits that Dr. Mosco's opinions concerning labour relations, internal structures of companies, technological convergence in the ICT sector and TELUS's business configurations are admissible. It assumes that TELE-MOBILE does not object to the deregulation section of the Mosco report.

[54] The TWU argues that Dr. Mosco's expertise in labour relations cannot be determined until he is qualified on the stand and cross-examined. It states that any attacks on his expert qualifications in this field are not only premature, but extraneous to the admissibility, as opposed to the weight of his report (see *R.* v. *Marquard*, [1993] 4 S.C.R. 223). The TWU also urges that the manner in which an expert obtains his expertise does not affect the admissibility of his evidence.

[55] On the authority of the Supreme Court of Canada's decisions in *R.* v. *Lavallee*, [1990] 1 S.C.R. 852; and *R.* v. *Marquard*, *supra*, the TWU asserts that Dr. Mosco's knowledge of labour relations in the communications industry should be measured against the knowledge of laypersons in this area, not against the knowledge of the Board. It also claims that Dr. Mosco's proposed evidence on labour relations does not purport to answer the ultimate issue before the Board. The TWU cites *Air Canada et al.*, *supra*, in support of the proposition that a party should not be precluded from introducing evidence on certain industry realities, which tend to show that one bargaining unit is preferable. It submits that the Board is entitled to consider, accept, or reject some or all of Dr. Mosco's evidence, and then determine the appropriate bargaining unit structure without treating his opinions as conclusive. Alternatively, the TWU claims that although the law sometimes objects to the admissibility of expert evidence purporting to apply a legal standard, it no longer precludes a party from introducing expert evidence, which answers an ultimate issue or supplants the function of the trier of fact. The TWU states that the

Le rapport Mosco

[53] Le STT soutient que les opinions tenues par M. Mosco sur les relations du travail, les structures internes des sociétés, la convergence technologique dans le secteur de la TIC et les configurations organisationnelles de TELUS, sont admissibles. Il tient pour acquis que TELE-MOBILE ne s'oppose pas à la section du rapport Mosco qui porte sur la déréglementation.

[54] Le STT fait valoir que l'expertise de M. Mosco dans le domaine des relations du travail ne peut être établie que s'il est jugé compétent à la barre des témoins et soumis à un contre-interrogatoire. Le syndicat affirme que les attaques dirigées contre ses compétences à titre d'expert dans ce domaine sont non seulement prématurées, mais elles sont étrangères à la question de l'admissibilité de son rapport, contrairement à la question du poids de celui-ci (voir *R.* c. *Marquard*, [1993] 4 R.C.S. 223). Le STT souligne également avec insistance que la manière dont un expert acquiert ses connaissances spécialisées n'a aucune incidence sur l'admissibilité de son témoignage.

[55] Se fondant sur les décisions de la Cour suprême du Canada dans les affaires *R.* c. *Lavallee*, [1990] 1 R.C.S. 852; et *R.* c. *Marquard*, précité, le STT affirme que les connaissances de M. Mosco en matière de relations du travail dans le secteur des communications devraient être évaluées par rapport aux connaissances que possèdent les profanes dans ce domaine, et non par rapport aux connaissances du Conseil. Il soutient également que le témoignage que M. Mosco se propose de donner sur les relations du travail n'est pas censé répondre à la question cruciale dont le Conseil est saisi. Le STT cite l'affaire *Air Canada et autres*, précitée, à l'appui de la prétention qu'il ne devrait pas être interdit à une partie de produire, sur certaines réalités du secteur d'activités, une preuve qui tend à démontrer qu'une seule unité de négociation est préférable. Il soutient que le Conseil a le droit d'examiner, d'accepter ou de rejeter une partie ou la totalité du témoignage de M. Mosco, puis de déterminer la structure d'unités de négociation qui convient sans considérer que les opinions de M. Mosco sont déterminantes. Subsidiairement, le STT soutient que, bien que le droit rende parfois inadmissible le témoignage d'expert censé

Board will not be prejudiced by the Mosco report, precisely because it is an expert tribunal.

appliquer une norme juridique, il n'empêche plus une partie de présenter un témoignage d'expert qui répond à une question cruciale ou vient supplanter la fonction du juge des faits. Le STT affirme que le rapport Mosco ne causera aucun préjudice au Conseil, précisément parce que celui-ci est un tribunal expert.

[56] The TWU argues that, while Dr. Mosco's expertise in internal company structures cannot be determined until he is qualified on the stand and cross-examined, he is indeed a qualified expert in the field, as he holds a Ph.D. from Harvard University in Sociology, with a specialization in Organizational Analysis.

[56] Le STT soutient que, bien que l'expertise de M. Mosco dans le domaine des structures organisationnelles internes ne puisse être établie que s'il est jugé compétent à la barre des témoins et soumis à un contre-interrogatoire, il est effectivement un expert compétent dans le domaine, puisqu'il est titulaire d'un doctorat de l'Université Harvard en sociologie, avec spécialisation dans l'analyse organisationnelle.

[57] The TWU reminds the Board that it qualified Dr. Mosco as a telecommunications expert in *Island Telecom Inc. et al.*, [2000] CIRB no. 59. Moreover, it submits that TELE-MOBILE has not only mischaracterized Dr. Mosco's proposed opinion evidence regarding technological convergence in the ICT sector as controversial, but has relied on authorities involving untested expert opinion in support of this contention - opinion that it claims cannot be compared to Dr. Mosco's proposed opinion evidence on this subject. The TWU argues that there is no evidence before the Board contradicting Dr. Mosco's evidence with respect to convergence and that TELE-MOBILE could have obtained its own expert opinion to the contrary and is free to cross-examine Dr. Mosco on the matter. The union asserts that Dr. Mosco's evidence on this point is an integral part of its response to TELUS's contention that its wireless and wireline businesses are unique, distinct entities, which should be operated separately.

[57] Le STT rappelle au Conseil qu'il a jugé que M. Mosco était compétent pour témoigner à titre d'expert en télécommunications dans l'affaire *Island Telecom Inc. et autre*, [2000] CCRI nº 59. En outre, soutient-il, non seulement TELE-MOBILE a interprété de façon erronée le témoignage d'opinion que M. Mosco se propose de donner sur la convergence technologique dans le secteur de la TIC, mais elle a aussi fondé sa prétention sur des sources renfermant des opinions d'expert non éprouvées - opinions qui, à son avis, ne peuvent être comparées au témoignage d'expert que M. Mosco se propose de donner sur la question. Le STT soutient qu'il n'y a devant le Conseil aucune preuve qui contredit le témoignage de M. Mosco sur la convergence, que TELE-MOBILE aurait pu obtenir sa propre opinion d'expert établissant le contraire, et qu'elle est libre de contre-interroger M. Mosco sur la question. Le syndicat affirme que le témoignage de M. Mosco sur cette question s'inscrit dans le cadre de la réponse qu'il oppose à la prétention de TELUS selon laquelle ses entreprises de communication sans fil et avec fil sont uniques et distinctes et qu'elles devraient être exploitées séparément.

[58] The TWU submits that: the Board should not reject Dr. Mosco's report just because it may lead to a lengthy cross-examination; the report is neither biased nor inadmissible just because it supports the position of one party over another; Dr. Mosco does have expertise relating to the business structures of TELUS's companies, although this issue ultimately goes to weight and should be dealt with on the stand; and, finally, if the Board excludes the report, it would compromise the fairness of the hearing since TELUS's witnesses have

[58] Le STT soutient que le Conseil ne devrait pas rejeter le rapport de M. Mosco simplement parce que celui-ci est susceptible de donner lieu à un long contre-interrogatoire; ce rapport n'est ni partial, ni inadmissible simplement parce qu'il appuie la thèse de l'une des parties de préférence à celle de l'autre partie; M. Mosco possède bel et bien une expertise dans le domaine des structures organisationnelles des sociétés de TELUS, bien qu'en définitive cette question touche au poids à accorder à la preuve et qu'elle devrait être

already commented on it during the presentation of its evidence.

The Trebilcock Report

[59] The TWU alleges that the Trebilcock Report does not provide opinion evidence concerning community of interest at TELUS. Rather, it addresses organizational structure, the theory of the firm and the relationship between inputs and outputs to organizational structure. If the Board considers the words "community of interest" inadmissible, it can strike them out or give no weight to the portions of the opinion dealing with them. The TWU further argues that the subject matter of the Trebilcock report is relevant and necessary because it transcends the knowledge of laypersons and of the Board, and because it answers the evidence and assertions in TELUS's submissions.

The Angus Report

[60] The TWU does not agree that it must prove the facts on which the Angus report is based before any weight can be given to the author's opinion. It argues that this would be so only if the information in the report came from a party to the litigation or another inherently suspect source.

TELE-MOBILE's Reply

[61] TELE-MOBILE submits that, although Dr. Mosco's expertise can be determined at cross-examination, the whole purpose behind these submissions is to reach an advance determination as to whether or not the experts' reports are useful. This includes establishing that the proposed experts are in fact experts, particularly in light of the time it will take to complete their testimonies.

[62] TELE-MOBILE considers the portion of Dr. Mosco's report, which addresses deregulation to be irrelevant. This section merely states that TELUS is under no regulatory obligation to separate its wireline and wireless businesses. None of TELE-MOBILE's witnesses disputed this contention. TELE-MOBILE also notes that the Angus report makes this same point.

abordée à la barre des témoins; enfin, si le Conseil exclut le rapport, il compromettra le caractère équitable de l'audience, puisque les témoins appelés par TELUS ont déjà formulé des commentaires sur ce rapport au cours de la présentation de la preuve de la société.

Le rapport Trebilcock

[59] Le STT allègue que le rapport Trebilcock n'offre aucun témoignage d'opinion sur la communauté d'intérêts au sein de TELUS. Il porte plutôt sur la structure organisationnelle, la théorie avancée par l'entreprise et les liens qui existent entre les intrants et les extrants de la structure organisationnelle. Si le Conseil considère que l'expression «communauté d'intérêts» est inadmissible, il peut rayer celle-ci ou ne lui accorder aucune valeur dans les parties de l'opinion qui portent sur cette notion. Le STT soutient également que le sujet du rapport Trebilcock est pertinent et nécessaire parce qu'il transcende les connaissances des profanes et celles du Conseil, et parce qu'il constitue une réponse à la preuve produite par TELUS et à ses observations.

Le rapport Angus

[60] Le STT ne croit pas être tenu de prouver les faits sur lesquels le rapport Angus repose avant que l'on puisse accorder quelque valeur que ce soit à l'opinion de son auteur. Il soutient que cette obligation n'existerait que si l'information contenue dans le rapport provenait d'une partie au litige ou d'une autre source douteuse en soi.

Réplique de TELE-MOBILE

[61] TELE-MOBILE soutient que, bien que l'expertise de M. Mosco puisse être établie dans le cadre d'un contre-interrogatoire, les observations présentées à cet égard ont pour objectif fondamental d'en arriver à une décision préliminaire sur la question de savoir si les rapports des experts sont utiles. Cela signifie qu'il y a lieu notamment d'établir que les experts proposés sont effectivement des experts, plus particulièrement compte tenu du temps qu'il faudra consacrer à leur témoignage.

[62] TELE-MOBILE considère que la portion du rapport Mosco qui porte sur la déréglementation est sans pertinence. Cette section indique simplement que TELUS n'a aucune obligation réglementaire de séparer ses entreprises de communication sans fil et avec fil. Aucun des témoins appelés par TELE-MOBILE n'a contesté cette prétention. TELE-MOBILE fait

Therefore, it argues that, if the balance of the Mosco report is found to be inadmissible, then the deregulation portion of the report should also be inadmissible. Mr. Angus can testify to the issue.

[63] TELE-MOBILE states that Mr. Trebilcock never establishes a factual basis for his report, but simply assumes one. It also submits that he is clearly giving his opinion on labour relations, as opposed to labour economics and that the logic of the report is circular and unhelpful. It ultimately argues that Mr. Trebilcock's opinion concerning the meaning of community of interest represents the crux of his report and that this question falls squarely within the Board's jurisdiction.

[64] TELE-MOBILE clarifies that it did not mean to suggest the Angus report should not be admitted without further evidence. Rather, it states that the Angus report cannot be admitted until Mr. Angus is called as a witness, qualified and submitted to cross-examination. TELE-MOBILE agrees that Mr. Angus has expertise in the telecommunications industry, but claims that he has no more expertise than any of its witnesses. It also urges that his report contains incomplete observations, views and speculations based on inaccurate facts, not opinions.

[65] Finally, in response to the assertion to the effect that it may produce its own expert witnesses to counter the Mosco, Trebilcock or Angus reports, TELE-MOBILE states that its witnesses are all senior executives who know more about the wireless industry than any academic or analyst it may call as a witness.

V - Analysis and Decision

Principles Applicable to Administrative Tribunals

[66] In order to determine the admissibility of the TWU's proposed expert reports, it is necessary to understand the criteria that are relevant to the Board, as an administrative tribunal, in determining the admissibility of evidence. Moreover, the nature of the

remarquer également que le rapport Angus fait la même affirmation. Par conséquent, soutient-elle, si le reste du rapport Mosco est jugé inadmissible, la partie du rapport qui porte sur la déréglementation devrait elle aussi être inadmissible. M. Angus peut témoigner sur la question.

[63] TELE-MOBILE allègue que M. Trebilcock n'a jamais établi le fondement factuel de son rapport, se contentant simplement d'en tenir un pour acquis. La société soutient également que l'auteur du rapport formule en des termes clairs son opinion sur les relations du travail plutôt que sur l'économie ouvrière et que la logique qui sous-tend son rapport est répétitive et qu'elle n'est d'aucune aide. Il soutient en définitive que l'opinion de M. Trebilcock sur le sens de la communauté d'intérêts constitue le noeud de son rapport et que cette question relève clairement de la compétence du Conseil.

[64] TELE-MOBILE précise qu'elle n'a pas voulu donner à entendre que le rapport Angus ne devrait pas être admis sans aucune autre preuve. Elle soutient plutôt que le rapport Angus ne peut être admis que si M. Angus est appelé à témoigner, qu'il est jugé compétent à titre d'expert et qu'il est assujetti à un contre-interrogatoire. TELE-MOBILE convient que M. Angus possède une expertise dans le domaine des télécommunications, mais elle soutient qu'il n'a pas plus d'expertise que l'un ou l'autre de ses témoins. Elle fait valoir également que son rapport contient non pas des opinions, mais plutôt des observations, des hypothèses et des points de vue incomplets qui reposent sur des faits inexacts.

[65] Enfin, en réponse à l'affirmation selon laquelle elle pourrait appeler ses propres témoins experts pour riposter aux rapports Mosco, Trebilcock ou Angus, TELE-MOBILE affirme que ses témoins sont tous des hauts dirigeants dont les connaissances en matière de communication sans fil sont supérieures à celles de n'importe quel universitaire ou analyste qu'elle pourrait appeler à témoigner.

V - Analyse et décision

Principes applicables aux tribunaux administratifs

[66] Pour déterminer l'admissibilité des rapports d'experts que le STT se propose de produire, il faut bien comprendre les critères qui sont pertinents pour le Conseil, en tant que tribunal administratif, en vue de se prononcer sur l'admissibilité d'une preuve. Par ailleurs,

application before the Board and the applicable sections of the *Code* are factors the Board will take into consideration when determining if evidence is relevant.

[67] As an administrative tribunal, the Board is not restricted by the rules of evidence applicable to court proceedings. Section 16(c) of the *Code* specifically grants the Board a broad discretion and power to "receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not." Moreover, it is a settled common law principle that administrative tribunals are the masters of their own procedures. The reason for this is that administrative tribunals have different mandates than civil courts. The Board is concerned with efficiently and effectively resolving labour relations disputes in the best interests of all affected parties, as well as the public interest. In order to accomplish this goal, the Board must undertake an informal and flexible process, which increases accessibility, speed and the likelihood that all relevant facts will be placed before it. As was stated in *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126; and [1996] 28 Can LRBR (2d) 297 (CLRB no. 1147):

> By virtue of section 16(c):
>
> "16. The Board has, in relation to any proceeding before it, power
>
> ...
>
> (c) to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not; ..."
>
> The section provides the Board with unfettered discretion to admit evidence that is not otherwise admissible in a court of law and gives life to the fact that the Board, in conducting its processes, must accommodate other demands than those of the strict and formal evidentiary rules required by an otherwise adversarial process. This broad principle is enunciated well in *Re Kingsway Transports Ltd.* and *Teamsters Union, Local 938* (1983), 10 L.A.C. (3d) 440 (Ont.), where the arbitrator states:
>
> "...The demand that the process be fair, and that it be perceived as fair, requires that boards take great care to ensure that their decisions are based on reliable evidence, evidence which is given *viva voce* and exposed to cross-examination. To that extent the process must, of necessity, tolerate some legal formality. The adversary practices developed in the civil and

la nature de la demande dont le Conseil est saisi et les dispositions applicables du *Code* sont des facteurs que le Conseil prendra en considération pour déterminer si la preuve en question est pertinente.

[67] À titre de tribunal administratif, le Conseil n'est pas assujetti aux règles de preuve qui s'appliquent aux instances judiciaires. L'alinéa 16c) du *Code* accorde explicitement au Conseil un vaste pouvoir discrétionnaire et le pouvoir d'«accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice». En outre, il existe en common law un principe bien établi selon lequel les tribunaux administratifs sont maîtres de leur propre procédure. C'est que les mandats qu'assument les tribunaux administratifs diffèrent de ceux des tribunaux civils. Le Conseil cherche à résoudre avec efficience et efficacité des conflits de travail dans l'intérêt de toutes les parties concernées ainsi que dans l'intérêt du public. Pour atteindre cet objectif, il doit privilégier un processus souple et sans formalité qui accroît l'accessibilité, accélère la résolution des différends et augmente la probabilité que tous les faits pertinents lui ont été présentés. Ainsi que le Conseil l'a déclaré dans l'affaire *D.H.L. International Express Ltd.* (1995), 99 di 126; et [1996] 28 Can LRBR (2d) 297 (CCRT n° 1147):

> En vertu de l'alinéa 16c):
>
> «16. Le Conseil peut, dans le cadre de toute affaire dont il connaît:
>
> ...
>
> c) accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice...»
>
> Cette disposition du *Code* confère au Conseil la discrétion absolue d'admettre des preuves qui ne sont pas autrement admissibles en justice et met en lumière le fait que le Conseil, dans la conduite de ses affaires, est tenu de répondre à d'autres exigences que celles prévues dans les règles de preuves strictes et formelles requises dans le cadre d'un processus par ailleurs antagoniste. Ce principe général est très bien décrit dans *Re Kingsway Transports Ltd.* and *Teamsters Union, Local 938* (1983), 10 L.A.C. (3d) 440 (Ont.), où l'arbitre a formulé les commentaires suivants:
>
> «... La nécessité que le processus soit juste, et qu'il soit perçu comme tel, exige que les commissions s'assurent que leurs décisions sont fondées sur des témoignages fiables donnés dans le cadre d'un processus où les témoins peuvent être contre-interrogés. Compte tenu de cette nécessité, le processus doit obligatoirement s'accommoder d'une certaine «formalité»

criminal courts are recognized as offering the best method to discover the truth, and their incorporation into the arbitration process is accepted. **However, the arbitration process must accommodate other demands as well.** To remain credible, it must sacrifice some of the formality necessary in judicial proceedings; it must seek to resolve disputes as expeditiously as possible. To answer to these demands it may be necessary to accept a procedure which abandons some of the rigorous requirements of proof in a court of law. **The task of the board is to balance these sometimes conflicting demands in a way which will respect the process.**

(page 445; emphasis added)"

The above perspective applies equally to this Board. We are left with the task of balancing conflicting demands in the context of interpreting the *Canada Labour Code* where both the process and the substantive legislative focus and purpose differ from that which otherwise exist in the courts.

(pages 133; and 304-305)

[68] Consequently, the Board has very broad discretionary powers to decide whether or not to admit evidence, as well as considerable flexibility in exercising that discretion. While the Board is not bound by the strict application of the rules of evidence, it nevertheless must ensure that the evidence it receives and ultimately considers when rendering a determination is sufficiently reliable to assure that a sound decision is reached. The degree of reliability necessary in any given case will depend upon the significance of the facts to the decision that has to be made. However, each case must be assessed according to its own facts and circumstances.

[69] The Board must also ensure that the evidence sought to be admitted is relevant. The facts that the proposed evidence seeks to establish must be necessary or helpful to the Board in its determination of the matters at issue. In deciding whether or not facts are necessary or helpful, the Board will consider its own expertise in the field of labour relations. Because relevance is a relative concept and not an absolute one, the Board's assessment will include a comparison of the value and necessity of the evidence with the costs of its admission. Costs include the practical costs associated with the presentation of the evidence, as well as the social costs and potential prejudicial effects that admitting the evidence may have on the decision-making process and the effectiveness of the hearing. Generally speaking, the more directly relevant the

juridique. Les pratiques antagonistes développées devant les tribunaux civils et criminels sont reconnues comme offrant le meilleur moyen de découvrir la vérité, et leur intégration au processus d'arbitrage est donc acceptée. **Cependant, le processus d'arbitrage doit aussi répondre à d'autres exigences.** Pour demeurer crédible, il doit donc sacrifier une partie du caractère formel requis par les procédures judiciaires et s'efforcer de régler les litiges le plus rapide possible. Pour répondre à ces exigences, il faudra peut-être accepter une procédure qui n'est pas rigoureusement conforme aux strictes exigences des règles de preuve des cours de justice. **La tâche de la commission consiste à trouver un équilibre entre ces exigences parfois conflictuelles d'une manière qui soit respectueuse du processus.**

(page 445; traduction; c'est nous qui soulignons)»

Le point de vue qui précède s'applique également au Conseil. Il nous incombe de trouver un équilibre entre certaines exigences conflictuelles inhérentes à l'interprétation du *Code canadien du travail* dont les processus, l'orientation et le but diffèrent de la situation qui existe dans les cours de justice.

(pages 133; et 304-305)

[68] En conséquence, le Conseil détient de très vastes pouvoirs discrétionnaires qui lui permettent d'admettre ou de rejeter une preuve, et il jouit, dans l'exercice de ces pouvoirs discrétionnaires, d'une marge de manoeuvre considérable. Le Conseil n'est pas lié par l'application rigoureuse des règles de présentation de la preuve, mais il doit veiller à ce que la preuve qu'il accepte et que, en bout de ligne, il prend en considération pour rendre une décision, soit suffisamment fiable pour garantir la prise d'une décision raisonnable. Le degré de fiabilité nécessaire dans un cas donné dépend de l'importance des faits eu égard à la décision qui doit être prise. Cependant, chaque cas doit être évalué en fonction des faits et des circonstances qui lui sont propres.

[69] Le Conseil doit aussi veiller à ce que la preuve que l'on cherche à faire admettre soit pertinente. Les faits que la preuve proposée vise à établir doivent être nécessaires ou utiles au Conseil dans la décision qu'il doit prendre sur les questions en litige. Pour déterminer si des faits sont nécessaires ou utiles, le Conseil tiendra compte de sa propre expertise dans le domaine des relations du travail. La pertinence étant un concept relatif et non absolu, le Conseil effectuera, dans le cadre de son évaluation, une comparaison de la valeur et de la nécessité de la preuve par rapport aux coûts que son admission entraîne. Ces coûts sont notamment les coûts pratiques associés à la présentation de la preuve ainsi que les coûts sociaux et les effets préjudiciables possibles que l'admission de la preuve peut entraîner à l'égard du processus décisionnel et de l'efficacité de

evidence is to the matters at issue, the more likely it will be admitted in spite of its associated costs.

[70] The Board must also concern itself with fairness and efficiency, and balance the necessity to ensure that each party be given the opportunity to fully present its case with the need to not unduly prolong or delay the hearing process. The Board must also bear in mind that the role of a specialized administrative tribunal is to provide a forum for the accessible and expedient resolution of disputes.

[71] Often these factors are interrelated and cannot be considered independently. For example, evidence that is marginally relevant and not very reliable may be admitted, if it does not significantly interrupt or delay the proceedings. However, it may be excluded if its admission would require the proceedings to be adjourned, or force a party to adduce evidence to counter marginally or irrelevant evidence, thereby causing further delays. The Ontario Labour Relations Board (OLRB) recognized these factors and their interrelationship in *Moore Corporation Limited*, [1992] OLRB Rep. May 614. In that case, the OLRB was asked to determine whether or not a union had earned majority support in a representation vote. The union sought to introduce the expert evidence of a handwriting authority in order to defend the authenticity of the signatures on its membership cards. The handwriting expert's qualifications were not in dispute, but the admissibility of the evidence was. The OLRB allowed the expert's testimony. In its written reasons for decision, the OLRB stated:

> 34. ... The Board commences its analysis with the reiteration of the commonlaw rule that a witness may give evidence solely with respect to facts within his/her personal knowledge. That said, the commonlaw has also long recognized an exception to that stricture in regard to experts who, once it is established that the individual is qualified to render an opinion on the matter in question, is permitted to give what is referred to as "opinion evidence". ...
>
> 35. The issue for this Board is whether counsel should be permitted to lead that evidence and/or whether the Board should do so in the instant case. There can be little doubt that, had the impugned signature not been on a membership card, that is, had the alleged forgery concerned a document which was arguably relevant to the issue in dispute, the testimony of handwriting specialists would be admissible. The admissibility

l'audience. De manière générale, plus une preuve est directement pertinente quant aux questions en litige, plus il est probable qu'elle soit admise en dépit des coûts qui y sont associés.

[70] Le Conseil doit aussi se préoccuper d'équité et d'efficacité et trouver l'équilibre entre la nécessité de permettre à chaque partie de présenter toute sa preuve d'une part et la nécessité de ne pas prolonger ou retarder indûment le processus d'audience d'autre part. Le Conseil doit tenir compte du fait également que le rôle d'un tribunal administratif spécialisé est d'offrir un lieu permettant la résolution accessible et rapide des différends.

[71] Il arrive souvent que ces facteurs soient interdépendants et qu'ils ne puissent être considérés de manière isolée. Ainsi, une preuve peu pertinente et peu fiable peut être admise si elle ne crée aucune interruption ou aucun retard important dans le déroulement de l'instance. En revanche, elle peut être exclue si son admission nécessitait l'ajournement de l'audience ou obligeait une partie à produire une preuve en vue de réfuter cette preuve, dont la pertinence est faible, voire négligeable, ce qui causerait des retards supplémentaires. La Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a reconnu ces facteurs et leur interdépendance dans l'affaire *Moore Corporation Limited*, [1992] OLRB Rep. May 614. Dans cette affaire, la CRTO était appelée à déterminer si un syndicat avait obtenu ou non l'appui de la majorité au cours d'un scrutin de représentation. Le syndicat souhaitait faire entendre le témoignage d'un expert en écriture pour confirmer l'authenticité des signatures figurant sur ses cartes d'adhésion. Ce ne sont pas les compétences de l'expert en écriture qui étaient contestées, mais l'admissibilité de son témoignage. La CRTO a permis le témoignage de l'expert. Dans ses motifs de décision écrits, la CRTO a dit ceci:

> 34. ... D'abord et avant tout, il y a lieu de réitérer la règle de common law selon laquelle un témoin peut témoigner uniquement sur les faits dont il connaît personnellement l'existence. Cela étant dit, on reconnaît depuis longtemps en common law l'existence d'une exception à cette restriction relativement aux experts qui, après avoir été jugés compétents pour formuler une opinion sur la question en litige, peuvent donner ce que l'on appelle un «témoignage d'opinion» ...
>
> 35. La question que la Commission doit trancher est celle de savoir si le procureur devrait être autorisé à présenter cette preuve ou si la Commission devrait le faire dans la présente affaire. Il ne saurait faire de doute que, si la signature contestée n'avait pas figuré sur une carte d'adhésion, c'est-à-dire si la falsification alléguée avait porté sur un document dont on pouvait dire qu'il était pertinent relativement à la question en

of the evidence is to be distinguished from the weight accorded such evidence and it is understood that the receiving of expert testimony in no way decides the issue nor relieves the adjudicator of responsibility for the ultimate determination. Expert evidence - and it is not uncommon for each party to call its own experts who may well give conflicting opinions - does no more than assist the adjudicator in resolving the question.

36. The Board's authority to control its practice and procedure is found in section 104(13) [formerly section 102(13)] of the *Act*. In so doing, the Board shall give full opportunity to the parties to any proceedings to present their evidence and to make their submissions. The somewhat broad statement of the admissibility of evidence from handwriting specialists in the preceding paragraph does not mean that such evidence must be admitted in every case. The Board would also consider factors such as the length of the delay in concluding the proceedings which would be occasioned by the request to introduce such evidence, the possible prejudice to the parties not seeking to lead such evidence, the identity of the party desiring to introduce such evidence in the context of the nature of their interest in the proceeding and the issue in question, the potential consequences for the party wishing to have admitted such evidence if such evidence is precluded by the Board and the point at which a party seeks to introduce such evidence in relation to the point at which the issue crystallized. This list is not exhaustive but illustrative of relevant considerations.

(pages 626-627)

[72] The OLRB admitted the expert evidence on the ground that it was relevant to the issue to be determined, but pointed out that relevance was just one factor it considers in deciding to allow expert evidence. Other factors include delay in concluding the proceedings, prejudice to the other parties, importance of the evidence to the party seeking its admission and the consequences that party would face if the evidence was not allowed.

[73] Altogether, when deciding whether or not to admit evidence, the Board must strike a balance between the need for reliable evidence, the relevance of the evidence to the matters at issue, the cost of allowing the evidence (financial and otherwise), the rights of the parties, fairness, public policy and the policy objectives of the *Code*. The Board must also consider the necessity of the evidence in light of its own knowledge and expertise. Typically, the Board will admit evidence when it is found to be sufficiently necessary, relevant

litige, le témoignage de l'expert en écriture aurait été admissible. Il faut distinguer l'admissibilité de la preuve du poids qu'on lui accorde, et il est entendu que le fait d'accepter le témoignage d'un expert ne tranche la question d'aucune manière, ni ne dégage l'arbitre de sa tâche de rendre la décision finale. Le témoignage d'expert - et il n'est pas rare que chaque partie appelle ses propres experts, qui peuvent bien formuler des opinions contradictoires - n'est rien de plus qu'un outil qui aide l'arbitre à résoudre le litige.

36. Le pouvoir de la Commission de contrôler ses pratiques et sa procédure est prévu au paragraphe 104(13) [auparavant le paragraphe 102(13)] de la *Loi*. À cet égard, la Commission doit donner aux parties à une instance la possibilité de présenter leur preuve et de présenter des observations. La déclaration quelque peu générale sur l'admissibilité de la preuve provenant des spécialistes de l'écriture dans le paragraphe qui précède ne signifie pas qu'une telle preuve doit être admise dans tous les cas. La Commission devrait aussi prendre en considération des facteurs tels la longueur du retard mis à clore l'instance qui découlerait de la demande de produire une telle preuve, le préjudice que risquent de subir les parties qui ne cherchent pas à produire une telle preuve, l'identité de la partie qui souhaite produire la preuve en question à la lumière de la nature de son intérêt dans l'instance et dans la question en litige, les conséquences possibles pour la partie qui souhaite faire admettre la preuve si celle-ci est interdite par la Commission, et l'étape à laquelle une partie cherche à produire une telle preuve par rapport à l'étape à laquelle la question s'est cristallisée. Cette liste n'est pas exhaustive; elle énonce simplement des exemples de facteurs pertinents.

(pages 626-627; traduction)

[72] La CRTO a admis le témoignage d'expert au motif que celui-ci était pertinent relativement à la question à trancher, mais elle a souligné que la pertinence n'était que l'un des facteurs qu'elle prenait en considération pour permettre le témoignage d'expert. On peut penser, au nombre des autres facteurs pouvant être pris en considération, au retard mis à clore l'instance, au préjudice qui en découle pour les autres parties, à l'importance de la preuve pour la partie qui en souhaite l'admission, et à l'incidence qu'aurait pour cette partie le refus d'admettre le témoignage.

[73] Dans l'ensemble, lorsqu'il doit déterminer si une preuve doit être admise ou non, le Conseil doit atteindre un équilibre entre la nécessité d'obtenir une preuve fiable, la pertinence de la preuve relativement aux questions en litige, les coûts qui découlent de l'admission de la preuve (financiers ou autres), les droits des parties, l'équité, l'intérêt public et les objectifs fondamentaux du *Code*. Le Conseil doit aussi se pencher sur le caractère nécessaire de la preuve à la lumière de ses propres connaissances et expertise.

and helpful, and where it will help the Board make a sound decision in a fair and efficient manner.

Decision

[74] The Board has determined that the Mosco and Trebilcock reports are inadmissible and that the Angus report is admissible. In reaching this decision, the Board has considered the necessity and relevance of the proposed opinion evidence, as well as the time and cost implications that would be associated with its admission. Consequently, the Board did not find it necessary to assess the reliability of the opinions expressed in the reports or to determine whether or not their respective authors are indeed experts in the areas in which they have provided opinions. As a result, the Board need not address the TWU's preliminary objection with respect to TELE-MOBILE's inclusion of the Longstaff and Angus articles in its submissions as referred to in paragraph 12 of the present decision. Having said this, the Board does not, in any way, question the personal qualifications of any of the proposed experts.

[75] The Board bases its decision on the following reasons.

The Mosco and Trebilcock Reports are Inadmissible

[76] The Supreme Court of Canada has held expert evidence may be admissible if it is necessary in the sense that its subject likely eclipses the experience or knowledge of the adjudicator and that the evidence itself enables the adjudicator to appreciate a matter in issue due to its technical nature (see *R.* v. *J.-L.J.*, [2000] 2 S.C.R. 600; and *R.* v. *Mohan*, *supra*). It has also held that expert evidence may become necessary in circumstances when crucial information is unavailable or when the adjudicator might reach an incorrect conclusion without it (see *R.* v. *D.D.*, [2000] 2 S.C.R. 275). In light of these standards, the Board is of the view that large segments of the Mosco report and the entire text of the Trebilcock report are inadmissible, since they offer opinions on matters that are within the Board's expertise and knowledge as an expert tribunal specializing in labour relations.

Ordinairement, le Conseil admettra la preuve qui est jugée suffisamment nécessaire, pertinente et utile et qui aide le Conseil à prendre une décision raisonnable d'une manière juste et efficace.

Décision

[74] Le Conseil a déterminé que les rapports Mosco et Trebilcock sont inadmissibles alors que le rapport Angus est admissible. Pour en arriver à sa décision, le Conseil a pris en considération la nécessité et la pertinence du témoignage d'opinion que l'on souhaitait présenter, ainsi que les implications, au niveau du temps et des coûts, qui seraient associées à son admission. En conséquence, le Conseil n'a pas jugé nécessaire d'évaluer la fiabilité des opinions exprimées dans les rapports ou de déterminer si leurs auteurs respectifs sont effectivement des experts dans les domaines dans lesquels ils ont formulé des opinions. Le Conseil n'a donc pas besoin de se pencher sur l'objection préliminaire du STT relativement à l'inclusion par TELE-MOBILE, dans ses observations, d'articles rédigés par Longstaff et Angus, dont il est fait mention au paragraphe 12 des présents motifs de décision. Cela étant dit, le Conseil ne remet aucunement en question les compétences personnelles de l'un ou l'autre des experts en cause.

[75] Le Conseil fonde sa décision sur les motifs suivants.

Les rapports Mosco et Trebilcock sont inadmissibles

[76] La Cour suprême du Canada a statué que le témoignage d'expert peut être admissible s'il est nécessaire en ce sens que le sujet sur lequel il porte éclipse vraisemblablement l'expérience ou les connaissances du décideur et que le témoignage lui-même permet au décideur de bien comprendre une question en litige de nature technique (voir *R.* c. *J.-L.J.*, [2000] 2 R.C.S. 600; et *R.* c. *Mohan*, précité). Elle a statué également que le témoignage d'expert peut devenir nécessaire dans les cas où il est impossible d'obtenir autrement une information essentielle ou lorsque le décideur pourrait en arriver à une conclusion erronée sans cette preuve (voir *R.* c. *D.D.*, [2000] 2 R.C.S. 275). Compte tenu de ces critères, le Conseil est d'avis que de longs passages du rapport Mosco et le texte entier du rapport Trebilcock sont inadmissibles, puisqu'ils font état d'opinions sur des questions qui relèvent de l'expertise du Conseil et de ses connaissances à titre de tribunal expert se spécialisant dans les relations du travail.

[77] In the portion of the Mosco report, which discusses centralization in industrial relations, Dr. Mosco addresses whether or not there are compelling labour relations reasons for the separation of a mobility bargaining unit into an entity distinct from TELUS's current wireline bargaining unit. He concludes that there are none and clearly argues that a single, merged unit would be the most appropriate bargaining unit structure to adopt should the Board grant a single employer declaration. Dr. Mosco advances similar arguments in the corporate integration section of his report, wherein he explicitly asserts that TELUS's separation of its wireless and wireline units is unwarranted for several reasons. Moreover, the essence of the Trebilcock report is that TELUS's wireless and wireline employees may share a community of interest even though their outputs are different and, therefore, a single, merged bargaining unit would be most appropriate. Mr. Trebilcock also advises the Board on the factors to consider when determining whether or not a community of interest exists at TELUS.

[78] Plainly, the portions of the Mosco report addressing centralization in industrial relations and corporate integration, and the essence of the Trebilcock report speak to, provide advice and make conclusions on matters that fall squarely within the Board's knowledge and statutory mandate as a specialized labour relations tribunal. This is not to say that the proposed evidence might not qualify as expert opinion in another forum but, by virtue of the Board's specialized labour relations knowledge, the proposed evidence would not be helpful or necessary in the present context.

[79] This approach is consistent with past decisions of this Board and of the Alberta Labour Relations Board. In *Air Canada et al., supra,* the Board was asked to decide if Air Canada and six regional airlines formed a common employer pursuant to section 35 of the *Code*. The applicant submitted a report written by Professor Paul Weiler and proposed to call him as a witness. The respondents objected to the report, stating that Professor Weiler was not being called as an airline industry expert, but to provide an opinion on how the

[77] Dans la partie du rapport Mosco qui porte sur la centralisation dans le domaine des relations du travail, M. Mosco pose la question de savoir s'il y a des raisons sérieuses, sur le plan des relations du travail, de séparer une unité de négociation de services de communication sans fil pour former une entité distincte de l'unité de négociation de communication avec fil actuelle de TELUS. Il conclut qu'il n'y en a aucune et soutient clairement qu'il conviendrait d'adopter une seule unité regroupée si le Conseil devait prononcer une déclaration d'employeur unique. M. Mosco formule des arguments semblables dans la section de son rapport qui porte sur l'intégration des sociétés, où il affirme en des termes explicites que la séparation par TELUS de ses unités de communication sans fil et avec fil n'est pas justifiée pour plusieurs raisons. En outre, le rapport Trebilcock dit essentiellement que les employés des unités de communication avec fil et sans fil de TELUS peuvent avoir des intérêts communs même si les biens qu'ils produisent sont différents, et que, par conséquent, une unité de négociation unique, regroupée, conviendrait davantage. M. Trebilcock indique également à l'intention du Conseil les facteurs que ce dernier doit prendre en considération pour déterminer s'il existe une communauté d'intérêts au sein de TELUS.

[78] En clair, les parties du rapport Mosco se rapportant à la centralisation dans le secteur des relations du travail et à l'intégration des sociétés, et l'essence du rapport Trebilcock, répondent à des questions qui relèvent carrément des connaissances et du mandat d'origine législative du Conseil à titre de tribunal des relations du travail spécialisé, en plus de fournir des conseils et de tirer des conclusions à cet égard. Cela ne signifie pas que la preuve proposée pourrait ne pas être jugée admissible à titre d'opinion d'expert dans un contexte différent, mais, compte tenu des connaissances spécialisées du Conseil en matière de relations du travail, la preuve proposée ne serait ni utile ni nécessaire dans le présent contexte.

[79] Ce point de vue est compatible avec les décisions antérieures du Conseil et de la Commission des relations de travail de l'Alberta. Dans l'affaire *Air Canada et autres*, précitée, le Conseil était appelé à déterminer si Air Canada et six transporteurs aériens régionaux formaient un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. La requérante avait soumis un rapport rédigé par le professeur Paul Weiler et se proposait d'appeler ce dernier à témoigner. Les intimés s'étaient opposés à la production en preuve du rapport,

Code should be interpreted. The Board ruled the report inadmissible, stating:

> [114] ... Administrative tribunals exercise a great deal of discretion with respect to the admissibility of evidence; nonetheless, the evidence must be relevant and appropriate. In the instant matter, the Board is asked to rule on the labour relations purpose that underlies the application. The Board's decision is based on the facts before it and the application of the law. The Board is enlightened by such evidence that will give it the necessary insight as to the particular industry under review, including any economic, statistical and sociological information that provides an explanation for the organization of the industry and its labour relations. It is then up to the Board to interpret and apply the *Code* according to its accepted principles and spirit.
>
> [115] Professor Weiler's report offered not so much an expert's view of the organization of the industry, but rather a point of view on the interpretation of the *Code*. ALPA was free to do this in closing argument. It would have been wasteful to allow it to be introduced as evidence.
>
> (page 52)

[80] In *I.B.E.W., Local 1007* v. *City of Edmonton and C.S.U.*, [1989] A.L.R.B.R. 276, the applicant union sought to introduce opinion evidence from an individual who had been qualified as an expert in telecommunications. The individual was to give evidence concerning whether or not the work of certain persons fell within the applicant's bargaining unit. The Alberta Labour Relations Board did not allow his testimony, stating:

> Mr. Stewart also objected to a Board ruling not to hear opinion evidence. He tried to obtain certain opinion evidence from Mr. James Want, whom he called as an expert witness, and from various City witnesses. Mr. Stewart sought their opinions on whether the work of persons at issue fell within the Applicant's bargaining unit. **The Board disallowed those questions after objections from opposing Counsel, because they were directed to the issue which the Board, itself, was responsible to determine as a tribunal with expertise in labour relations issues.**
>
> No-one sought to qualify any of the City witnesses as expert witnesses who would provide opinion evidence. Mr. Want was accepted as an expert in telecommunications but not in the

affirmant que le professeur Weiler n'était pas appelé à titre d'expert dans le domaine du transport aérien, mais pour donner son opinion sur la manière dont le *Code* devrait être interprété. Le Conseil a déterminé que le rapport était inadmissible, déclarant ceci:

> [114] ... Les tribunaux administratifs ont une grande marge de manoeuvre en ce qui a trait à l'admissibilité de la preuve, mais il n'en demeure pas moins que celle-ci doit être pertinente et appropriée. Cela s'applique à la preuve tant testimoniale et documentaire. En l'espèce, le Conseil est appelé à se prononcer sur l'objectif lié aux relations du travail qui sous-tend la présente demande. La décision du Conseil est fondée sur les faits qui lui ont été présentés et sur l'application du droit. Le Conseil appuie sa réflexion sur la preuve qui lui permettra de mieux comprendre l'industrie particulière qu'il est appelé à examiner, y compris tout renseignement économique, statistique ou sociologique qui explique l'organisation de l'industrie et de ses relations du travail. Il lui revient ensuite d'interpréter et d'appliquer le *Code* en respectant les principes et l'esprit reconnus.
>
> [115] Le rapport du professeur Weiler n'offrait pas tant une opinion d'expert sur l'organisation de l'industrie qu'un avis sur l'interprétation du *Code*. L'ALPA pouvait faire valoir son point de vue à ce sujet dans ses observations finales. Il aurait été inutile de l'admettre à titre d'élément de preuve.
>
> (page 52)

[80] Dans l'affaire *I.B.E.W., Local 1007* v. *City of Edmonton and C.S.U.*, [1989] A.L.R.B.R. 276, le syndicat requérant souhaitait présenter le témoignage d'opinion d'une personne qui avait été jugée compétente à titre d'expert dans le domaine des télécommunications. Cette personne devait témoigner sur la question de savoir si le travail de certains travailleurs relevait de l'unité de négociation du syndicat. La Commission des relations du travail de l'Alberta n'a pas admis le témoignage en question, pour les motifs suivants:

> M. Stewart s'est opposé également à une décision de la Commission de ne pas entendre le témoignage d'opinion. Il a tenté d'obtenir un certain témoignage d'opinion de M. James Want, qu'il a appelé à titre de témoin expert, et de différents témoins de la ville. M. Stewart souhaitait obtenir leurs opinions sur la question de savoir si le travail de certaines personnes relevait de l'unité de négociation du requérant. **La Commission a écarté ces questions à la suite de l'objection de l'avocat de la partie opposée, au motif qu'elles portaient sur la question que la Commission elle-même était tenue de trancher à titre de tribunal doté d'une expertise dans le domaine des relations du travail.**
>
> Personne n'a cherché à faire déclarer les témoins de la ville compétents pour témoigner à titre d'experts pouvant donner un témoignage d'opinion. M. Want a été accepté en tant qu'expert

labour relations considerations which the Board was responsible to judge.

(page 280; emphasis added)

[81] The Board also finds the reasoning in *Re British Columbia (Ministry of Attorney General - Sheriffs)* and *B.C.G.E.U.* (1997), 57 L.A.C. (4th) 391 (Greyell) to be instructive. In this matter, the union sought to call a police officer to provide an expert opinion as to whether a deputy sheriff had used reasonable force to restrain a prisoner. The employer filed a preliminary objection stating that the officer's report was inadmissible. It argued that the arbitrator did not require such an opinion since a determination of whether or not someone used reasonable force fell within the ambit of common experience. In rendering the proposed evidence inadmissible, arbitrator Greyell held:

In my view, the necessity criteria enunciated by the Supreme Court of Canada in *Mohan* is founded on sound policy reasons that are equally applicable in the field of labour arbitration. It is not only not necessary but is unseemly and contrary to labour relations policy to permit opinion evidence on a topic within the common experience of arbitrators. ...

(page 397)

[82] In the Board's view, this line of reasoning also applies to labour relations tribunals.

[83] The Board notes that the Trebilcock report and the sections of the Mosco report addressing centralization in industrial relations and corporate integration constitute interesting material. However, deciding on an appropriate bargaining unit structure in an application before the Board is ultimately the Board's responsibility and cannot be surrendered by depending on expert opinions. The TWU is entitled to make arguments about the appropriateness of various bargaining unit structures, but it should do so in the more befitting context of arguments.

[84] Additionally, the Board must evaluate the relevance of the proposed evidence to determine its admissibility. To restate, this criterion has two elements: the evidence must be germane to a fact in

dans le domaine des télécommunications, mais non à l'égard des questions liées aux relations du travail que la Commission devait trancher.

(page 280; traduction; c'est nous qui soulignons)

[81] Le Conseil conclut également que le raisonnement exposé dans l'affaire *Re British Columbia (Ministry of Attorney General - Sheriffs)* and *B.C.G.E.U.* (1997), 57 L.A.C. (4th) 391 (Greyell), est riche en enseignement. Dans cette affaire, le syndicat souhaitait appeler un officier de police pour donner un témoignage d'opinion sur la question de savoir si un shérif adjoint avait usé de force raisonnable pour immobiliser un prisonnier. L'employeur a déposé une objection préliminaire, affirmant que le rapport du policier était inadmissible. Il a fait valoir que l'arbitre n'avait pas besoin de cette opinion puisque la question de savoir si une personne a usé de force raisonnable relève de l'expérience commune. Jugeant que le témoignage en question était inadmissible, l'arbitre Greyell a tenu les propos suivants:

À mon avis, le critère de la nécessité énoncé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Mohan* repose sur des facteurs d'intérêt public solides qui s'appliquent également dans le domaine des relations du travail. Il est non seulement inutile, mais aussi inconvenant et contraire aux principes qui sous-tendent les relations du travail de permettre un témoignage d'opinion sur une question qui relève de l'expérience commune des arbitres...

(page 397; traduction)

[82] De l'avis du Conseil, ce raisonnement s'applique également aux tribunaux des relations du travail.

[83] Le Conseil note que le rapport Trebilcock et les sections du rapport Mosco qui portent sur la centralisation dans le secteur des relations du travail et l'intégration des sociétés renferment des renseignements intéressants. Toutefois, se prononcer sur une structure d'unités de négociation appropriée dans le contexte d'une demande présentée au Conseil relève en bout de ligne de la responsabilité du Conseil, qui ne peut se dégager de celle-ci en s'en remettant à des opinions d'expert. Le STT a le droit de formuler des arguments sur le caractère approprié de diverses structures d'unités de négociation, mais il devrait le faire dans le contexte plus approprié de l'argumentation.

[84] De plus, le Conseil doit évaluer la pertinence de la preuve que l'on se propose de produire pour en déterminer l'admissibilité. Le Conseil réaffirme que ce critère compte deux volets: la preuve doit être liée à un

issue, and its probative value must outweigh the prejudicial effects that would ensue as a result of its admission. In applying these principles, the Board is persuaded that the time and costs that the responding parties would be compelled to expand in order to rebut the opinions contained in the Mosco and Trebilcock reports, either by cross-examination or by rebuttal evidence, outweigh any probative value the evidence might offer.

[85] The crux of the Mosco report is that the separation of TELUS's wireline and wireless units represents a short-term perturbation that will eventually accede to the long-term telecommunications trend of converged digital technologies and increased corporate integration - a trend that has been triggered, in part, by industry deregulation. However, in determining the application pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Code*, the Board is charged with assessing the present operations and business configurations of the TELUS group of companies, in order to decide if a sale of business has occurred or if a single employer declaration ought to be issued and, if so, whether or not the current bargaining unit structures ought to be reviewed. While the speculative elements of the Mosco report are interesting, they do not directly assist the Board with the types of determinations it must make.

[86] It should also be noted that, because the Angus report discusses the regulation of the wireless and wireline industries, it is not necessary to duplicate evidence on this issue. In accordance with its broad discretion to receive and accept evidence under section 16(c) of the *Code*, the Board believes that one expert opinion on the subject is sufficient in these circumstances.

[87] Lastly, for the reasons already set out concerning evidence that speaks to, advises on and makes conclusions in respect of matters falling within the Board's expertise, the Board is of the view that, if the Trebilcock report was admitted, its prejudicial effects would outweigh its probative value.

The Angus Report is Admissible

[88] The Angus report touches on several matters, which the Mosco and Trebilcock reports address, yet it

fait en litige, et sa valeur probante doit l'emporter sur les effets préjudiciables que son admission engendrerait. Se fondant sur ces principes, le Conseil est convaincu que le temps et les coûts auxquels les parties opposées devraient faire face pour réfuter les opinions contenues dans les rapports Mosco et Trebilcock, au moyen soit d'un contre-interrogatoire, soit d'une contre-preuve, l'emportent sur la valeur probante que la preuve pourrait avoir.

[85] Le noeud du rapport Mosco est que la séparation des unités de communication sans fil et avec fil de TELUS représente une perturbation de courte durée qui fera place un jour à la tendance à long terme dans le contexte des télécommunications, à savoir des technologies numériques convergentes et une plus grande intégration des sociétés - une tendance née en partie de la déréglementation de ce secteur d'activités. Cependant, pour trancher la demande conformément aux articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code*, le Conseil doit évaluer les activités actuelles ainsi que les configurations organisationnelles actuelles du groupe de sociétés de TELUS pour décider si une vente d'entreprise a eu lieu ou s'il y a lieu de prononcer une déclaration d'employeur unique et, dans l'affirmative, si les structures d'unités de négociation actuelles doivent être révisées. Les éléments conjecturaux du rapport Mosco sont intéressants, mais ils n'aident pas vraiment le Conseil sur le plan des décisions qu'il doit rendre.

[86] Il y a lieu de noter également que, parce que le rapport Angus porte sur la déréglementation des entreprises de communication sans fil et avec fil, il n'est pas nécessaire de présenter la preuve en double sur cette question. Compte tenu de son vaste pouvoir discrétionnaire d'accepter une preuve en vertu de l'alinéa 16c) du *Code*, le Conseil estime qu'une seule opinion d'expert sur le sujet suffit dans les présentes circonstances.

[87] En dernier lieu, pour les motifs déjà énoncés concernant la preuve qui vise à répondre à des questions qui relèvent de l'expertise du Conseil en plus de donner des conseils et de tirer des conclusions à cet égard, le Conseil est d'avis que, si le rapport Trebilcock était admis, ses effets préjudiciables l'emporteraient sur sa valeur probante.

Le rapport Angus est admissible

[88] Le rapport Angus aborde plusieurs questions dont les rapports Mosco et Trebilcock traitent, mais il est

is presented in a much more objective and neutral manner than the other reports and does not offer opinions on the very questions the Board, as an expert tribunal, is called upon to answer. Moreover, the Board considers Mr. Angus's proposed opinion evidence to be beneficial, because it offers specific examples of the similarities and differences between: the current regulatory systems affecting the wireless and wireline industries; the marketing, promotional and branding strategies each division employs; and the common technologies each division uses toward creating end products and services. TELUS has addressed these topics in its submissions. To the extent that Mr. Angus can respond to this evidence and help the Board understand it, his report is sufficiently necessary and relevant to be admissible.

VI - Conclusion

[89] As a result, the Mosco and Trebilcock reports are both inadmissible in their entirety for the reasons provided above, and the Angus report shall be admitted subject to Mr. Angus being called as a witness. The Board will determine the weight to be given to his opinion, if any, as part of its deliberations of the application before it.

[90] Finally, the TWU has argued that because TELE-MOBILE has already been permitted to ask questions of its witnesses relating to the expert reports, it must now be allowed to rebut the evidence given by those witnesses and, therefore, the reports should be admitted for this reason alone. During TELE-MOBILE's evidence in-chief, it was permitted to and did ask two of its witnesses questions about the expert reports, including their opinions on some of the conclusions contained in the reports. The Board permitted these questions on a without prejudice basis to TELE-MOBILE's position that the reports were inadmissible. The Board made it clear that it would allow such questions for efficiency purposes and to avoid the recalling of TELE-MOBILE's witnesses later in the proceeding for the purpose of giving reply evidence. In light of the Board's finding on the inadmissibility of the Mosco and Trebilcock reports, the Board will disregard the evidence of TELE-MOBILE's witnesses with respect to these reports in determining the present application.

présenté sur un ton beaucoup plus objectif et neutre que celui des autres rapports, et il ne formule aucune opinion sur les questions mêmes que le Conseil, en tant que tribunal expert, doit trancher. En outre, le Conseil considère que le témoignage d'opinion que M. Angus se propose de donner n'est pas sans avantages puisqu'il offre des exemples précis de similarités et de différences entre les régimes réglementaires actuels qui touchent les secteurs de la communication sans fil et avec fil, la commercialisation, les stratégies promotionnelles et de marquage que chaque division utilise et les technologies communes que chaque division privilégie pour créer des produits et des services. TELUS a abordé ces questions dans ses observations. Dans la mesure où M. Angus peut répondre à cette preuve et aider le Conseil à la comprendre, son rapport est suffisamment nécessaire et pertinent pour être admissible.

VI - Conclusion

[89] En conséquence, les rapports Mosco et Trebilcock sont tous deux inadmissibles dans leur intégralité pour les motifs énoncés précédemment, et le rapport Angus doit être admis à la condition que M. Angus soit appelé à témoigner. Le Conseil déterminera le poids qu'il convient de donner à son opinion, le cas échéant, dans le cadre de ses délibérations sur la demande dont il est saisi.

[90] Enfin, le STT a fait valoir que, parce que TELE-MOBILE a déjà été autorisée à poser des questions à ses témoins sur les rapports d'experts, il doit maintenant être autorisé à réfuter ces témoignages, de sorte que les rapports doivent être admis pour cette seule raison. Au cours de la présentation de sa preuve principale, TELE-MOBILE a pu poser à deux de ses témoins des questions se rapportant aux rapports d'experts et leur demander de donner leur opinion sur certaines des conclusions contenues dans les rapports. Le Conseil a permis ces questions sans qu'il soit porté atteinte à la position de TELE-MOBILE selon laquelle les rapports sont inadmissibles. Le Conseil a précisé qu'il permettait ces questions à des fins d'efficacité et pour éviter d'avoir à rappeler les témoins de TELE-MOBILE plus tard dans le déroulement de l'instance pour présenter une contre-preuve. Compte tenu de la conclusion qu'il a tirée sur l'inadmissibilité des rapports Mosco et Trebilcock, le Conseil ne tiendra pas compte, pour statuer sur la présente demande, des témoignages donnés par les témoins de TELE-MOBILE sur ces rapports.

[91] This is a unanimous decision of the Board.

CASES CITED

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161

British Columbia (Ministry of Attorney General - Sheriffs) and *B.C.G.E.U. (Re)* (1997), 57 L.A.C. (4th) 391 (Greyell)

D.H.L. International Express Ltd. (1995), 99 di 126; and [1996] 28 Can LRBR (2d) 297 (CLRB no. 1147)

I.B.E.W., Local 1007 v. *City of Edmonton and C.S.U.*, [1989] A.L.R.B.R. 276

Island Telecom Inc. et al., [2000] CIRB no. 59

Moore Corporation Limited, [1992] OLRB Rep. May 614

R. v. *D.D.*, [2000] 2 S.C.R. 275

R. v. *J.-L.J.*, [2000] 2 S.C.R. 600

R. v. *K. (A.)* (1999), 176 D.L.R. (4th) 665 (Ont. C.A.)

R. v. *Lavallee*, [1990] 1 S.C.R. 852

R. v. *Marquard*, [1993] 4 S.C.R. 223

R. v. *Mohan*, [1994] 2 S.C.R. 9

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16(c); 18, 18.1; 20; 35; 44; 45;46

[91] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161

British Columbia (Ministry of Attorney General - Sheriffs) and *B.C.G.E.U. (Re)* (1997), 57 L.A.C. (4th) 391 (Greyell)

D.H.L. International Express Ltd. (1995), 99 di 126; et [1996] 28 Can LRBR (2d) 297 (CCRT n° 1147)

I.B.E.W., Local 1007 v. *City of Edmonton and C.S.U.*, [1989] A.L.R.B.R. 276

Island Telecom Inc. et autre, [2000] CCRI n° 59

Moore Corporation Limited, [1992] OLRB Rep. May 614

R. c. *D.D.*, [2000] 2 R.C.S. 275

R. c. *J.-L.J.*, [2000] 2 R.C.S. 600

R. v. *K. (A.)* (1999), 176 D.L.R. (4th) 665 (C.A. Ont.)

R. c. *Lavallee*, [1990] 1 R.C.S. 852

R. c. *Marquard*, [1993] 4 R.C.S. 223

R. c. *Mohan*, [1994] 2 R.C.S. 9

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art.16c); 18, 18.1; 20; 35; 44; 45; 46

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Telecommunications Workers Union (TWU),
applicant,
TELUS Corporation; TELUS Communications Inc.; TELUS Advanced Communications, a division of TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. and TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, a division of TELUS Communications Inc. and TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Management Services, a division of TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; TELUS Enterprise Solutions Inc.; Clearnet Communications Inc.; TELE-MOBILE COMPANY; QuébecTel Mobilité (a former division of TELUS Solutions (Québec) Inc.),
employers or respondents,
and
Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ) (formerly the Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5044); Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, Local 5144 - CUPE (formerly the Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5144),
certified bargaining agents.

Board File: 22076-C

CITED AS: TELUS Communications Inc. et al.

Decision no. 278
June 24, 2004

Application filed pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Telecommunications - Onus - Application filed by the applicant union TWU seeking a global review of the bargaining unit structure of TCI, Clearnet, and QTM, a determination that a sale of business has occurred between TCI, QTM and Clearnet, and a declaration that TCI is the successor employer to both QTM and Clearnet - In the alternative, the TWU seeks a declaration that TCI, QTM and Clearnet or alternatively TCI and TELE-MOBILE are a single employer under section 35 of the *Code* - TWU is seeking the inclusion of all of the mobility employees, including those

Motifs de décision

Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT),
requérant,
TELUS Corporation; TELUS Communications Inc.; TELUS Advanced Communications, division de TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. et TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, division de TELUS Communications Inc. et de TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Management Services, division de TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; TELUS Enterprise Solutions Inc.; Clearnet Communications Inc.; TELE-MOBILE COMPANY; QuébecTel Mobilité (ancienne division de TELUS Solutions (Québec) Inc.),
employeurs ou intimées,
et
Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ) (anciennement appelé Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5044); Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 - SCFP (anciennement appelé Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5144),
agents négociateurs accrédités.

Dossier du Conseil: 22076-C

CITÉ: TELUS Communications Inc. et autres

Décision n° 278
le 24 juin 2004

Demande fondée sur les articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Télécommunications - Fardeau de la preuve - Demande présentée par le STT, syndicat requérant, qui réclame une révision globale de la structure des unités de négociation de TCI, Clearnet et QTM, une déclaration de vente d'entreprise entre TCI, QTM et Clearnet, ainsi qu'une déclaration que TCI est l'employeur successeur de QTM et de Clearnet - Subsidiairement, il demande une déclaration que TCI, QTM et Clearnet ou, à titre subsidiaire, que TCI et TELE-MOBILE, constituent un employeur unique aux termes de l'article 35 du *Code* - Le STT cherche à obtenir l'inclusion dans l'unité de

formally employed by Clearnet and QTM, in the existing single bargaining unit - No valid reason to depart from the findings in *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108 - Commercial endeavors are not static, therefore conditions and circumstances may change - In the present matter, the fact that now part of TELUS's growth includes the acquisition of a substantial number of non-unionized mobility employees is not a factor for departing from the established single bargaining unit - A single bargaining unit comprising both the landline and mobility employees is now the existing situation, therefore, a party wanting to change this existing situation would bear the onus of establishing that a review is necessary - Business or economical corporate reorganizations must always be looked at in their totality and be reviewed against the labour relations consequences while keeping in mind the objectives of the *Code*.

négociation unique existante de tous les employés du secteur sans fil, y compris ceux qui étaient employés par Clearnet et QTM - Il n'y a pas de raisons valides de s'écarter des conclusions de la décision *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108 - Les entreprises commerciales ne sont pas statiques, de sorte que les conditions et les circonstances peuvent changer - En l'espèce, le fait qu'une partie de l'expansion de TELUS est actuellement attribuable à l'ajout, par le biais d'acquisitions, de nombreux employés du secteur sans fil qui n'étaient pas syndiqués auparavant ne devrait pas inciter le Conseil à s'écarter de l'unité de négociation unique établie - Il existe actuellement une seule unité de négociation comprenant les employés des deux secteurs, filaire et sans fil, de sorte que c'est à la partie désireuse de changer cette situation qu'il incombe de prouver la nécessité d'une révision - Les réorganisations d'entreprises pour des raisons commerciales ou économiques doivent toujours être analysées de façon globale en tenant compte de leurs conséquences pour les relations du travail, sans oublier les objectifs du *Code*.

Section 44 - Sale of business - At issue is whether there was a sale of business - A number of transactions took place - The Board cannot decide the matter by looking at the consequences of each transaction individually or in isolation, without looking at the transactions as a whole - This approach enables the Board to identify and resolve real issues between the parties and make a decision that better serves labour relations purposes - The mere purchase of shares of one company by another does not automatically amount to a sale of business within the meaning of the *Code* - In other words, a transfer of share ownership does not in itself trigger the successorship provisions of the *Code* if the intention is to operate the buyer's and the seller's operations as two distinct businesses - Given the purpose of the sale provisions under the *Code*, union bargaining rights have to be tied to the seller's business - A sale transaction involving subsidiaries of the same parent company is not a factor preventing the application of section 44 of the *Code* and a transfer of a going concern from one subsidiary of a company to another can, nonetheless, constitute a sale of business within the meaning of the *Code* - In the Board's view, the partial sale declaration sought by the respondents would not have the effect of protecting the existing bargaining unit structure or permitting collective bargaining to continue with TCI - The purchase by TELUS of Clearnet's shares is not a sale within the meaning of the *Code* since no bargaining rights were

Article 44 - Vente d'entreprise - Il faut déterminer si les transactions constituaient une vente d'entreprise - Un certain nombre de transactions ont eu lieu - Le Conseil ne peut statuer sur la demande en se penchant sur les conséquences de chaque transaction individuellement ou isolément, sans tenir compte de l'ensemble des transactions - Cette formule permet au Conseil de cerner et régler les véritables conflits entre les parties et de rendre une décision qui favorise davantage la réalisation des objectifs liés aux relations du travail - Le simple achat d'actions d'une entreprise par une autre n'équivaut pas automatiquement à une vente d'entreprise selon la définition du *Code* - En d'autres termes, un transfert de propriété d'actions ne déclenche pas en lui-même l'application des dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur si les parties entendaient exploiter les entreprises de l'acheteur et du vendeur comme deux sociétés distinctes - Compte tenu de l'objet des dispositions sur la vente d'entreprise du *Code*, il faut que les droits de négociation d'un syndicat soient liés d'une façon ou d'une autre à l'entreprise du vendeur - Une vente entre filiales de la même société mère n'est pas un facteur pouvant empêcher l'article 44 du *Code* de s'appliquer et le transfert d'une exploitation active d'une filiale d'une entreprise à une autre peut quand même constituer une vente d'entreprise au sens du *Code* - Le Conseil estime que la déclaration de vente partielle d'entreprise que les intimées réclament n'aurait pas pour effet de protéger la structure de l'unité de

tied to the seller - The purchase by TELUS of QuébecTel shares although a sale within the meaning of the *Code* and the purchase by TELUS of the Clearnet shares have been superceded by the subsequent transaction into TELE-MOBILE - The sale provisions of the *Code* are mostly remedial in nature in the sense that their object is the preservation of bargaining rights in spite of changes in ownership or control of a corporation or business as a result of reorganizations, mergers, etc. - The Board chooses not to make a sale declaration under the present circumstances - It is not sufficient to blindly apply a test or search for applicable criteria without also keeping in mind the remedial purpose of pertinent *Code* provisions and nature of application, as a whole, to be determined.

négociation existante ou de maintenir le principe de la négociation collective avec TCI - L'achat des actions de Clearnet par TELUS ne constitue pas une vente au sens du *Code* puisque aucun droit de négociation n'était lié au vendeur - L'achat des actions de QuébecTel par TELUS, même s'il constitue une vente au sens du *Code*, et l'achat par TELUS des actions de Clearnet ont été supplantés par suite de la transaction ultérieure de transfert dans TELE-MOBILE - Les dispositions sur les ventes d'entreprises du *Code* sont essentiellement correctives en ce sens qu'elles ont pour objet la préservation des droits de négociation même en cas de changement de propriété ou de contrôle d'une entreprise ou d'une société par suite de réorganisations, de fusions, etc. - Le Conseil préfère ne pas faire de déclaration de vente d'entreprise dans les circonstances - Il ne suffit pas d'appliquer aveuglément un critère ou de rechercher les critères applicables sans tenir compte aussi de l'objet de redressement des dispositions du *Code* de même que de la nature globale de la demande.

Section 35 - Single employer declaration - There is a two-step process to apply to a section 35 application - The common employer determination sought by the TWU with respect to TCI, Clearnet and QTM is no longer necessary in light of the subsequent transaction to TELE-MOBILE - The Board is of the view that the businesses of TCI and TELE-MOBILE are associated or related - Both business segments of TELUS operate similar related activities in the same field under the same brand name - The ownership structure, the organizational structure, and the coordination of the operations all point in the direction of a single employer - The Board is convinced that there are sufficient factors to establish that a common control or direction does exist - The primary labour relations purpose behind a section 35 declaration is to prevent erosion or undermining of bargaining rights through corporate or business arrangements or reorganizations - TCI and TELE-MOBILE are a single employer within the meaning of the *Code* - The Board cannot accept the position that the transfer of the mobility operations, within the TELUS group of companies or its subsidiaries, to TELE-MOBILE has somehow automatically restructured the single bargaining unit into two distinct units, one for the landline employees and one for the former TMW mobility employees - Under the *Code*, the Board has the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit - In the instant case, a common employer declaration is directed at the maintenance of a bargaining structure while a sale declaration is directed at dividing the existing bargaining rights rather than preserving them -

Artice 35 - Déclaration d'employeur unique - Il y a un processus en deux étapes qui s'applique aux demandes fondées sur l'article 35 - La déclaration d'employeur unique demandée par le STT à l'égard de TCI, Clearnet et QTM n'est plus nécessaire, compte tenu de la transaction qui a donné naissance à TELE-MOBILE - Le Conseil est d'avis que l'entreprise de TCI et celle de TELE-MOBILE sont associées ou liées - Ces deux secteurs d'exploitation de TELUS ont des activités connexes similaires dans le même domaine, avec la même marque - La structure de propriété, la structure organisationnelle, la coordination des activités, tout indique qu'il s'agit d'un employeur unique - Le Conseil est convaincu qu'il existe suffisamment d'éléments établissant l'existence d'une direction ou d'un contrôle en commun - Le principal objectif lié aux relations du travail qui justifie une déclaration fondée sur l'article 35 est la prévention de l'érosion ou de l'effritement des droits de négociation par suite d'ententes commerciales ou de réorganisations - TCI et TELE-MOBILE constituent un employeur unique au sens du *Code* - Le Conseil ne peut pas accepter l'idée que le transfert des exploitations sans fil, du groupe de compagnies TELUS ou de ses filiales, à TELE-MOBILE a d'une façon ou d'une autre automatiquement restructuré l'unité de négociation unique en deux unités distinctes, une pour les employés du secteur filaire et l'autre pour les employés du volet sans fil de l'ancienne TMW - Le *Code* investit le Conseil du pouvoir exclusif de déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement - En l'espèce, une déclaration d'employeur unique vise le

The transfer of the mobility operations into TELE-MOBILE did not have the effect of dividing the single bargaining unit in two or creating a separate bargaining unit for the mobility employees represented by the TWU.

Section 18.1 - Practice and procedure - Appropriateness - Bargaining unit structure - The Board prior to granting an application must be satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - In conducting its review under section 18.1(1), the Board will take a broad and balanced view of the relevant factors, including the reasons or motives behind a review application or the context in which such application is initiated - The Board is of the view that it would be premature, at this time, to change the existing bargaining unit structure to which the parties agreed and that the Board approved - The Board is satisfied that the work performed by the presently unrepresented TELE-MOBILE employees is covered by the intended scope of the original certification - The Board is not convinced that the single bargaining unit is no longer appropriate.

Sections 35(2) and 18.1(2) - Review of the structure of bargaining units - Practice and procedure - Fitness - Representational vote - Pursuant to section 35(2), the Board may in making a single employer declaration determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining - Pursuant to section 18.1(2), if the Board reviews the structure of the bargaining units following a declaration of single employer, it must allow the parties to come to an agreement with respect to the determination of bargaining units - There are presently three bargaining units - A single unit for the landline and mobility employees represented by TWU is appropriate - The only review necessary is in respect of the bargaining units represented by SAMT and SQET - The Board allows a period of time for the parties to come to some agreement with respect to the proper bargaining unit structure and any other matters resulting from the present decision, in order to meet the requirements of section 18.1(2) - In the present matter, it would not serve any labour relations purposes to drag on the matter without giving the parties the much needed

maintien d'une structure de négociation, tandis qu'une déclaration de vente d'entreprise viserait la division plutôt que la préservation des droits de négociation existants - Le transfert des exploitations sans fil à TELE-MOBILE n'a pas eu pour effet de scinder l'unité de négociation unique en deux ni de créer une unité de négociation distincte pour les employés du secteur sans fil représentés par le STT.

Article 18.1 - Pratique et procédure - Habileté à négocier collectivement - Structure de l'unité de négociation - Le Conseil doit être convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement pour accueillir une demande en ce sens - Afin de procéder à la révision conformément au paragraphe 18.1(1) du *Code*, le Conseil envisage globalement tous les facteurs pertinents dans une perspective équilibrée en tenant compte des raisons ou des motifs sous-jacents à une demande de révision ou du contexte dans lequel une demande de ce genre est présentée - Le Conseil est d'avis qu'il serait prématuré pour le moment de changer la structure de l'unité de négociation unique existante sur laquelle les parties s'étaient entendues et qu'il avait approuvée - Il est en outre d'avis que les tâches confiées aux employés de TELE-MOBILE qui ne sont pas syndiqués actuellement s'inscrivent dans la portée intentionnelle que prévoyait l'accréditation initiale - Le Conseil n'est pas convaincu que l'unité de négociation unique n'est plus habile à négocier collectivement.

Paragraphes 35(2) et 18.1(2) - Révision de la structure des unités de négociation - Pratique et procédure - Aptitude - Scrutin de représentation - Le paragraphe 35(2) du *Code* dispose que, lorsqu'il rend une ordonnance déclarant que des entreprises fédérales constituent un employeur unique le Conseil peut décider si les employés visés constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement - En vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code*, s'il révise la structure des unités de négociation après avoir fait une déclaration d'employeur unique, le Conseil doit donner aux parties la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités de négociation - Il y a actuellement trois unités de négociation - L'unité unique des employés du secteur filaire et du secteur sans fil représentée par le STT est habile à négocier collectivement - Seules les unités de négociation représentées par le SAMT et le SQET doivent faire l'objet d'une révision - Le Conseil accorde un délai aux parties pour conclure une entente sur la structure des unités de négociation voulue et sur toutes les autres questions découlant de la présente décision, afin de

resolution to the issues raised by the present application and to which the parties have had the opportunity to speak to - As for the issue of fitness of the TWU, the Board is of the opinion that the remedy for the fitness or unfitness of a union to represent employees lies in the power of the majority of the employees in a unit to seek revocation of a certification order or seek representation from another bargaining agent and this aspect should not become a relevant factor in the determination of the issues in the present matter - Issue of representation vote: when bargaining units are redefined in the context of a section 18 application for review, a representation vote will not be necessary where it is established that one particular union represents the vast majority of employees in the bargaining units - The former Clearnet employees fall within the TWU's existing single bargaining unit.

Charter - TELE-MOBILE contends that if the Board orders the former Clearnet and QTM mobility employees to join the TWU bargaining unit in the absence of a representation vote, it would contravene their freedom from compelled association under section 2(d) of the *Charter* - The Board is not convinced that TELE-MOBILE has in fact standing to raise the present *Charter* argument - The mere requirement to join a union is not sufficiently burdensome to breach the negative freedom of association provided under the *Charter* - There is no *Charter* contravention.

Dissenting Opinion

Section 44 - Sale of business - The dissenting Member disagreed with the majority finding that the sales are superceded by the later transfer of TELE-MOBILE and would not protect the existing bargaining structure and that TELE-MOBILE and TELUS are common employers - Agreed with the majority that section 44 is not applicable to the former Clearnet employees as they had no bargaining rights to protect - A declaration of a partial sale of business between TELUS and TMW and TELUS and QuébecTel Group Inc. under section 44 is more appropriate as it respects the status quo.

satisfaire aux exigences du paragraphe 18.1(2) - En l'espèce, laisser s'étirer l'affaire sans donner aux parties la décision dont elles ont grandement besoin sur les questions soulevées par la présent demande et dont les parties ont eu l'occasion de discuter ne favoriserait la réalisation d'aucun objectif lié aux relations du travail - Le Conseil est d'avis que le facteur déterminant de l'aptitude ou de l'inaptitude d'un syndicat, en l'occurence le STT, à représenter des employés est le pouvoir de la majorité des membres d'une unité de négociation de demander la révocation d'une ordonnance d'accréditation ou de chercher à être représentés par un autre agent négociateur, et ce facteur ne devrait pas devenir pertinent pour la détermination des enjeux en l'espèce - Question du scrutin de représentation: quand les unités de négociation sont redéfinies dans le contexte d'une demande de révision fondée sur l'article 18, il n'est pas nécessaire qu'un scrutin de représentation soit tenu lorsqu'il est établi qu'un syndicat donné représente la vaste majorité des employés membres des unités de négociation - Les anciens employés de Clearnet sont compris dans l'unité de négociation unique actuelle représentée par le STT.

Charte - TELE-MOBILE allègue que, si le Conseil ordonnait aux anciens employés du secteur sans fil de Clearnet et de QTM de se joindre à l'unité de négociation du STT sans scrutin de représentation, il porterait atteinte à leur droit de refuser d'être contraints à une association reconnu par l'alinéa 2d) de la *Charte* - Le Conseil n'est pas convaincu que TELE-MOBILE ait vraiment qualité pour soulever l'argument fondé sur la *Charte* - La simple obligation d'adhérer à un syndicat n'est pas suffisamment onéreuse pour constituer une atteinte à la liberté de non-association découlant de l'alinéa 2d) de la *Charte* - Il n'y a pas violation de la *Charte*.

Opinion dissidente

Article 44 - Vente d'entreprise - Le membre dissidente ne souscrit pas à la décision de la majorité que le transfert ultérieur de TELE-MOBILE l'emporte sur les ventes et ne protège pas la structure de négociation actuelle et que TELE-MOBILE et TELUS constituent un employeur unique - Convient avec la majorité que l'article 44 ne s'applique pas aux anciens employés de Clearnet puisqu'ils n'avaient pas de droits de négociation à protéger - Une déclaration de vente partielle d'entreprise entre TELUS et TMW et TELUS et Groupe QuébecTel en vertu de l'article 44 du *Code* serait plus pertinente, car elle préserverait le statu quo.

Section 35 - Common employer declaration - The conditions for a common employer declaration are not present between TELE-MOBILE and TELUS - The two companies are not associated or related - The fact that both companies deal with telecommunications does not make them related - The evidence showed that TELUS and TELE-MOBILE run their businesses independently - The work, as it relates to former Clearnet and QTM employees, and the TMW employees, is not interchangeable with the TELUS staff located in British Columbia and Alberta - No evidence that TELE-MOBILE will transfer work out of Alberta and British Columbia, or attempt to defeat the union's purposes and membership - No evidence that the creation of TELE-MOBILE was to oust the TWU or erode the work of the workers in the wireless division in British Columbia and Alberta - This was solely a business decision to become more competitive at a national level - The TWU has been unable to show that there is an integration of the two businesses or of the employees, or that its members in British Columbia are losing work to the former Clearnet group - The common employer declaration serves no other purpose than to add the former Clearnet and QTM employees in the TWU without any effort by the TWU to solicit their support - There have been no problems between TELE-MOBILE and its employees - No evidence of labour relations reasons that needed to be preserved and that justified this solution, which is not linked to the objectives of section 35 as there is no evidence that the employer is attempting to avoid the union or remove work from its members - No basis for findings that TELE-MOBILE and TELUS are a common employer.

Article 35 - Déclaration d'employeur unique - Les conditions préalables à une déclaration d'employeur unique ne sont pas présentes en ce qui concerne TELE-MOBILE et TELUS - Les deux sociétés ne sont pas associées ni liées - Le fait qu'elles s'occupent de télécommunications n'en fait pas des sociétés liées - La preuve a permis d'établir que TELUS et TELE-MOBILE exploitent leurs entreprises respectives de manière indépendante - Le travail confié aux anciens employés de Clearnet et de QTM, ainsi qu'aux employés de TMW n'est pas interchangeable ave celui qu'accomplit le personnel de TELUS en Colombie-Britannique et en Alberta - Il n'y a pas la moindre preuve que TELE-MOBILE transférera une partie du travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ou qu'elle tentera de court-circuiter le syndicat et de mettre ses membres en échec - Il n'y a aucune preuve que la création de TELE-MOBILE visait à éliminer le STT ou à éroder le travail des employés de la division sans fil de la Colombie-Britannique et de l'Alberta - Il s'agissait uniquement d'une décision commerciale devant permettre à la société de devenir plus concurrentielle à l'échelle nationale - Le STT a été incapable d'établir qu'il y avait eu intégration des deux entreprises ou des employés ou que ses membres de la Colombie-Britannique perdent du travail au profit de l'ancien groupe de Clearnet - La déclaration d'employeur unique ne sert aucun autre objectif que celui d'intégrer les anciens employés de Clearnet et de QTM au STT sans que celui-ci n'ait à faire quelque effort que ce soit pour demander leur appui - Il n'y a pas de problèmes entre TELE-MOBILE et ses employés - Il n'existe pas de raisons liées aux relations du travail qui doivent être protégées et qui justifient une telle solution, qui n'est pas liée à la réalisation des objectifs de l'article 35, puisqu'il n'y a aucune preuve que l'employeur tente de contourner le syndicat ou de soutirer du travail aux membres de ce dernier - Il n'y a aucune raison de conclure que TELE-MOBILE et TELUS constituent un employeur unique.

Section 18.1 - Bargaining unit review - Acquisition versus expansion - Burden of proof - There should be a review of the existing bargaining unit structure under section 18.1 - The former Clearnet and former QTM employees should not be included in the TWU bargaining unit - The transactions involving the various corporate entities are acquisitions and not expansions, thus the employees do not fall automatically in the TWU's bargaining unit - Neither the former QTM nor former Clearnet businesses and employees are integrated in the Alberta and British Columbia mobility operations - The Board should assess whether the usual

Article 18.1 - Révision des unités de négociation - Acquisition par opposition à expansion - Fardeau de la preuve - Il devrait y avoir une révision de la structure des unités de négociation actuelle en vertu de l'article 18.1 - Les anciens employés de Clearnet et de QTM ne devraient pas être inclus dans l'unité de négociation du STT - Les transactions mettant en cause les diverses personnes morales sont des acquisitions, par conséquent, les employés ne sont pas inclus d'office dans l'unité de négociation du STT - Ni les anciennes entreprises QTM et Clearnet ni leurs employés ne sont intégrés aux activités menées en Alberta et en

criteria in determining the appropriate bargaining unit are present to include the former Clearnet and QTM employees - Upon review of these various factors, these employees should not be included in the TWU's bargaining unit - The TWU has not demonstrated that it has the infrastructure and national experience to offer the same level of services and representation to the SEEQT members who are losing rights and services, which is not the purpose of section 35 - The employees have no recourse if they are not well represented - The single bargaining unit is no longer appropriate to bargain collectively for the mobility and wireline groups and the parties should enter into discussions under section 18.1(2)(a).

Colombie-Britannique dans le secteur sans fil - Le Conseil doit déterminer si les facteurs habituels qui permettent d'établir l'unité de négociation habile à négocier sont réunis, de sorte que les anciens employés doivent être inclus dans cette unité de négociation - Après examen des divers facteurs, les anciens employés de Clearnet et de QTM ne doivent pas être intégrés à l'unité de négociation représentée par le STT - Le STT n'a pas démontré qu'il a l'infrastructure et l'expérience requises à l'échelle nationale pour offrir le même niveau de services et de représentation aux membres du SEEQT, qui perdent des droits et des services, ce qui ne cadre pas avec l'objet de l'article 35 - Les employés n'ont aucun recours en cas de représentation insatisfaisante - L'unité de négociation unique n'est plus habile à négocier collectivement pour les groupes du secteur sans fil et du secteur filaire et les parties devraient entamer des discussions en vertu de l'alinéa 18.1(2)a).

Vote - Employees should vote in cases where they were not part of a unit, were in a different unit or the union did not show it had the majority support in their regard - This is the basic democratic right of any person, especially when examining the purpose of the *Code* - By including them in the TWU's bargaining unit, those employees are bound by conditions and wages that are imposed upon them without free collective bargaining - This is changing their terms of employment without going through the democratic process of ordering a vote - Clearnet employees have not been through the steps for being part of a union - To include the employees in the union without a vote greatly outweighs the objective sought by the decision, which is to avoid potential labour relations problems - The fitness of TWU to represent the former Clearnet and QTM employees is a relevant factor the Board has to consider, given the fact that employees did not voluntarily choose that union - A representational vote is necessary.

Scrutin - Les employés devraient voter dans les cas où ils ne font pas partie d'une unité ou faisaient auparavant partie d'une unité différente, ou dans le cas où le syndicat n'a pas établi qu'il détient l'appui de la majorité de ces employés - Il s'agit d'un droit démocratique fondamental dont tous bénéficient, plus particulièrement si l'on se reporte à l'objet du *Code* - Du fait de leur intégration à l'unité de négociation du STT, les employés concernés en l'espèce se retrouvent liés par des conditions de travail et salariales qui leur sont imposées et ne jouissent donc pas de libres négociations collectives - Cela équivaut à modifier leurs conditions de travail, sans se plier au processus démocratique qu'est le scrutin de représentation - Les employés de Clearnet n'ont pas franchi les étapes qui mènent à l'adhésion à un syndicat - Inclure les employés dans le syndicat sans la tenue d'un scrutin l'emporte largement sur l'objectif poursuivi par la décision, qui consiste à éviter les difficultés dans les relations du travail - L'aptitude du STT à représenter les anciens employés de Clearnet et de QTM est un facteur dont le Conseil doit tenir compte étant donné que les employés n'ont pas volontairement choisi ce syndicat - Un scrutin de représentation est nécessaire.

Charter - In accordance with the Supreme Court of Canada decisions, the Board must take into account the *Charter* when making its decision - There is a breach of section 2(d) of the *Charter* when the former Clearnet employees are forced to be represented by the TWU and the SEEQT members must enter into discussions with TELUS/TELE-MOBILE and the TWU - The breach is not justified under section 1 of the *Charter* -

Charte - En application des divers arrêts de la Cour suprême du Canada, le Conseil doit tenir compte de la *Charte* pour rendre sa décision - On porte atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte* en forçant les anciens employés de Clearnet à être maintenant représentés par le STT et les membres du SEEQT à entreprendre des discussions avec TELUS/TELE-MOBILE et le STT - Ce manquement n'est pas justifié en vertu de l'article 1

The employees are deprived of their basic fundamental right under the *Charter* to determine if they want to be members of the TWU's union - TELE-MOBILE did not need standing to raise the argument that the *Charter* is applicable to the Board's decision.

(For ease of reference, see Table of Contents at the end of this decision.)

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members. A pre-hearing conference was held in Ottawa on March 12 and 13, 2002; hearings were subsequently held on the following dates: August 28 to 30, 2002 in Ottawa; October 21 to 25, 2002 in Ottawa; November 25 to 29, 2002 in Ottawa; December 9 to 13, 2002 in Vancouver; January 14 to 17, 2003 in Vancouver; February 11 to 14, 2003 in Vancouver; April 14 to 16, 2003 in Vancouver and May 20 to 23, 2003 in Ottawa.

Appearances

Mr. Morley D. Shortt, Q.C. and Ms. Anita Olsen, for the Telecommunications Workers Union;
Mr. Roy C. Filion, Q.C., for Clearnet Communications Inc. and TELE-MOBILE COMPANY;
Mr. Brian W. Burkett and Mr. John Brooks, for the TELUS group of companies;
Mr. Jean Martel, for QuébecTel Mobilité;
Mr. Jacques Lamoureux, for the Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ) and the Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, Local 5144 - CUPE.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] The Board is seized with an application filed on March 27, 2001 by the Telecommunications Workers Union (TWU), pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The TWU seeks a global review of the bargaining unit structure of TELUS Communications Inc. (TCI), Clearnet Communications Inc. (Clearnet) and QuébecTel Mobilité (a former division of TELUS Solutions (Québec) Inc.) (QTM), pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code*. In accordance with sections 44, 45 and 46 of the *Code*, the TWU also seeks a determination that a sale of business

de la *Charte* - Les employés sont privés du droit fondamental que leur garantit la *Charte* de déterminer s'ils souhaitent adhérer au STT - Il n'est pas nécessaire que TELE-MOBILE ait qualité pour agir pour invoquer l'argument selon lequel la *Charte* s'applique à la décision du Conseil.

(Par souci de commodité, une Table des matières a été ajoutée à la fin de la présente décision.)

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, ainsi que de M[e] Sonia Gaal et de M. Daniel Charbonneau, Membres. Après une conférence préparatoire à Ottawa les 12 et 13 mars 2002, les audiences se sont déroulées du 28 au 30 août, du 21 au 25 octobre et du 25 au 29 novembre 2002 à Ottawa, puis du 9 au 13 décembre 2002 et du 14 au 17 janvier, du 11 au 14 février et du 14 au 16 avril 2003 à Vancouver, après quoi elles se sont terminées du 20 au 23 mai 2003 à Ottawa.

Ont comparu

M[e] Morley D. Shortt, c.r. et M[me] Anita Olsen, pour le Syndicat des travailleurs en télécommunications;
M[e] Roy C. Filion, c.r., pour Clearnet Communications Inc. et TELE-MOBILE COMPANY;
M[e] Brian W. Burkett et M[e] John Brooks, pour le groupe d'entreprises TELUS;
M[e] Jean Martel, pour QuébecTel Mobilité;
M[e] Jacques Lamoureux, pour le Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ) et le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 du SCFP.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] Le Conseil est saisi d'une demande présentée le 27 mars 2001 par le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT) en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le STT réclame une révision globale de la structure des unités de négociation de TELUS Communications Inc. (TCI), Clearnet Communications Inc. (Clearnet) et QuébecTel Mobilité (anciennement une division de TELUS Solutions (Québec) Inc.) (QTM), en vertu des articles 18 et 18.1 du *Code*. Conformément aux articles 44, 45 et 46 du *Code*, il demande aussi une

has occurred between TCI, QTM and Clearnet, and a declaration that TCI is the successor employer to both QTM and Clearnet. In the alternative, the TWU seeks a declaration that TCI, QTM and Clearnet are a single employer under section 35 of the *Code*.

[2] On May 15, 2001, Clearnet and the TELE-MOBILE COMPANY (TELE-MOBILE) filed a joint response to the TWU's application. TELE-MOBILE (previously called Clearnet) is the partnership operating the mobility segment of TELUS Corporation (TELUS). TCI also filed a response to the TWU's application on this date. TELE-MOBILE and TCI oppose the TWU's application to extend its bargaining rights by way of absorbing the former unrepresented Clearnet employees, as well as the former QTM employees who are presently represented by the Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ) (SQET) (formerly the Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5044 (SEEQT)) and the Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, Local 5144 - CUPE (SAMT) (formerly the Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5144 (SAQT)) into its current bargaining unit.

[3] Essentially, TELE-MOBILE and TCI submit that TELUS's purchases of shares in QTM and Clearnet are non events from a labour relations perspective and do not result in a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code*. They contend the only relevant sale from a labour relations perspective occurred in May 2001 when the people, assets and business of the western regional mobility division of TCI, referred to as TELE-MOBILE West (TMW) and of QTM were transferred to TELE-MOBILE. They submit that the real issue to be addressed by the Board is the consolidation of the three wireless operations, TMW, QTM and Clearnet into a single, national wireless company, TELE-MOBILE.

[4] TCI and TELE-MOBILE allege that the TWU's application for a common employer declaration under section 35 of the *Code* should fail on the basis that the statutory prerequisites have not been met. In particular, TCI and TELE-MOBILE argue that there is no common control or direction of their organizations, that their industries are fundamentally different, that they do

déclaration de vente d'entreprise entre TCI, QTM et Clearnet, ainsi qu'une autre déclaration que TCI est l'employeur successeur de QTM et de Clearnet. De plus, il réclame au Conseil subsidiairement une déclaration que TCI, QTM et Clearnet constituent un employeur unique aux termes de l'article 35 du *Code*.

[2] Le 15 mai 2001, Clearnet et TELE-MOBILE COMPANY (TELE-MOBILE) ont déposé une réponse conjointe à la demande du STT. TELE-MOBILE (auparavant appelée Clearnet) est la société en nom collectif exploitant le volet sans fil de TELUS Corporation (TELUS). TCI a aussi déposé une réponse à la demande du STT à cette même date. TELE-MOBILE et TCI s'opposent à la demande du STT d'élargir la portée de ses droits de négociation en lui permettant d'inclure dans son unité de négociation actuelle les employés de Clearnet qui n'étaient pas syndiqués auparavant, de même que les employés de l'ancienne QTM actuellement représentés par le Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ) (SQET) (auparavant appelé Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5044 (SEEQT)) et par le Syndicat des agents de maîtrise de TELUS, section locale 5144 - SCFP (SAMT) (auparavant appelé Syndicat des agents de maîtrise de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5144 (SAQT)).

[3] Fondamentalement, TELE-MOBILE et TCI affirment que l'achat par TELUS des actions de QTM et de Clearnet n'a pas d'incidence du point de vue des relations du travail et qu'il n'a pas eu pour résultat une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Elles soutiennent que la seule vente pertinente du point de vue des relations du travail a eu lieu en mai 2001, quand le personnel, les actifs et l'exploitation de la division régionale sans fil de l'Ouest de TCI (appelée TELE-MOBILE West (TMW)) et de QTM ont été transférés à TELE-MOBILE. Selon elles, la véritable question sur laquelle le Conseil doit se prononcer est celle du regroupement des trois entreprises de télécommunications sans fil qu'étaient TMW, QTM et Clearnet en une seule et même entreprise nationale de services sans fil, TELE-MOBILE.

[4] TCI et TELE-MOBILE allèguent que la demande de déclaration d'employeur unique du STT fondée sur l'article 35 du *Code* devrait être rejetée, parce que les conditions préalables qu'exige la loi n'ont pas été respectées. Plus particulièrement, TCI et TELE-MOBILE font valoir que leurs organisations ne sont pas sous direction ou contrôle en commun, que leurs

not carry on related or associated activities, that there are real and justified business reasons why they have chosen to organize themselves as separate entities, and that there is no sound labour relations purpose that would justify the Board exercising its discretion in favour of granting a common employer declaration in these circumstances. These parties urge that neither a consolidated national bargaining unit nor a single, combined unit of TCI and TELE-MOBILE employees would be appropriate for collective bargaining.

[5] QTM agrees with TCI and TELE-MOBILE that the issue to be determined by the Board is the successor rights following the transfer of QTM to TELE-MOBILE. It submits that the SQET and the SAMT should continue to represent their members. It also submits that the collective bargaining agreements that were in force between QTM, the SQET and the SAMT at the date of the sale of QTM to TELUS should continue to apply and bind TELE-MOBILE with some necessary modifications to the existing bridging clauses. QTM further requests that the name TELE-MOBILE be substituted for QTM in any further proceedings before the Board.

[6] The SQET and the SAMT oppose the TWU's application. They contend that the TELE-MOBILE bargaining units in Quebec, which they represent as bargaining agent, should remain in their present form without being restructured.

[7] In its reply dated February 4, 2002, TWU submits in response to the position taken by TELE-MOBILE, TCI and QTM that, from a labour relations point of view, there has been no material change since the acquisition of Clearnet by TCI in October 2000. It alleges that TCI continues to be the employer of the mobility employees for the purposes of the *Code*, that it is a successor to both Clearnet and QTM or, in the alternative, it argues that TCI, TELE- MOBILE and QTM are a single employer.

[8] During the process of the present application and in support of its position, the TWU filed three expert reports. The admissibility of those expert reports was contested. Within the hearing of the present application, the Board received written submissions and heard oral arguments from the parties on this issue and rendered a bottom line decision with reasons to follow. In *TELUS Communications Inc.*, May 21, 2004, as yet unreported

secteurs d'activité sont fondamentalement différents, qu'elles n'ont pas d'activités connexes ou liées, qu'il existe vraiment des raisons commerciales justifiant leur choix de s'organiser en tant qu'entreprise distincte et qu'aucun objectif valable lié aux relations du travail ne justifierait que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire de décider d'accéder à cette demande de déclaration d'employeur unique dans de telles circonstances. Ces parties affirment que ni une unité de négociation nationale regroupée ni une unité de négociation unique combinée pour les employés de TCI et de TELE-MOBILE ne serait habile à négocier collectivement.

[5] QTM est d'accord avec TCI et TELE-MOBILE: la question que le Conseil doit trancher est celle des droits du successeur résultant du transfert de QTM à TELE-MOBILE. Elle est d'avis que le SQET et le SAMT devraient continuer à représenter leurs membres, que les conventions collectives en vigueur entre QTM, le SQET et le SAMT à la date de la vente de QTM à TELUS devraient continuer à s'appliquer et qu'elles lient TELE-MOBILE avec les modifications nécessaires des clauses de transition existantes. QTM demande en outre que la raison sociale TELE-MOBILE soit substituée à la sienne (QTM) dans toutes les autres procédures ultérieures devant le Conseil.

[6] Le SQET et le SAMT s'opposent à la demande du STT. Ils font valoir que les unités de négociation de TELE-MOBILE au Québec qu'ils représentent en leur qualité d'agents négociateurs devraient rester inchangées, sans restructuration.

[7] Dans sa réplique, datée du 4 février 2002, le STT a rétorqué à TELE-MOBILE, TCI et QTM que, du point de vue des relations du travail, il n'y a eu aucun changement réel depuis l'acquisition de Clearnet par TCI, en octobre 2000. Il maintient que TCI continue d'être l'employeur des employés du volet sans fil pour les fins du *Code* et qu'elle est le successeur tant de Clearnet que de QTM ou soutient subsidiairement que TCI, TELE-MOBILE et QTM constituent un employeur unique.

[8] Pendant l'instruction de la présente demande, le STT a déposé trois rapports d'experts pour étayer sa position. L'admissibilité de ces rapports d'experts a été contestée. Au cours de son examen de l'affaire, le Conseil a reçu des observations écrites et entendu des arguments de vive voix des parties sur cette question; il a exposé sa décision sommaire en déclarant que les motifs suivraient. Lesdits motifs de décision ont été

CIRB decision no. 277, the Board issued its reasons for decision.

The present reasons for decision follow the Board's bottom line decision in *TELUS Communications Inc.*, May 21, 2004 (CIRB LD 1088).

II - Background and Facts

[9] TELUS is a publicly traded holding company, which directly or indirectly owns the shares of various operating subsidiary companies collectively known as the TELUS group of companies. It is a leading Canadian telecommunications company which provides a full range of communications products and services through its operating subsidiaries.

[10] During the 33 days of hearing in the present matter, the Board heard several witnesses: on behalf of TELE-MOBILE, John Phillips (Senior Vice-President, External Affairs); David Wells, (Executive Vice-President of Employee Services); and George Cope, (President and CEO). On behalf of the TELUS group of companies, the Board heard the testimony of Jim Peters, Executive Vice-President, Corporate Affairs and General Counsel. QTM did not call any witnesses; however, it relied on the evidence of Mr. Peters. TWU presented evidence through the testimony of Rod Giddens (Data and IP design and President of Local 5); Sherryl Anderson (Union Officer); Peter Massey (Business Agent); and Rod Hiebert (President of TWU). The SQET and the SAMT submitted evidence through the testimony of Charles Sauvageau (President of le Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, Local 5044 - CUPE (FTQ)) and Serge Morin (union representative for CUPE).

[11] In addition to the oral evidence, the Board received numerous books of documents amounting to several thousand pages. By way of example, the documents submitted with respect to the transfer of the mobility operations into TELE-MOBILE in May 2001 amount to two volumes of documents comprising over 20 documents each. The evidence in the present matter is far too extensive to relate in all its details. The Board will therefore attempt to summarize the facts necessary for the determination of the present application. In addition, the Board will not recite in all its details the arguments of counsel and the jurisprudence submitted in support of their arguments. The jurisprudence and the specific arguments of each party will generally be referred to in the analysis portion of the decision.

rendus dans *TELUS Communications Inc.* (2004), décision du CCRI n° 277, non encore rapportée.

Les présents motifs de décision font suite à la décision sommaire du Conseil exposée dans *TELUS Communications Inc.*, 21 mai 2004 (CCRI LD 1088).

II - Contexte et faits

[9] TELUS, une société de portefeuille cotée en bourse, est directement ou indirectement propriétaire des actions de diverses filiales d'exploitation collectivement appelées le groupe de compagnies TELUS. C'est une des plus grandes entreprises canadiennes de télécommunications; elle offre une gamme complète de produits et de services de communications par l'intermédiaire de ses filiales d'exploitation.

[10] Au cours des 33 jours d'audience de la présente affaire, le Conseil a entendu plusieurs témoins: pour TELE-MOBILE, M. John Phillips (vice-président principal, Affaires extérieures), M. David Wells (vice-président exécutif, Services aux employés) et M. George Cope (président et chef de la direction); pour le groupe de compagnies TELUS, M. Jim Peters, vice-président exécutif, Affaires corporatives et avocat-conseil général. QTM n'a fait comparaître aucun témoin, mais s'est plutôt fondée sur la preuve de M. Peters. Le STT a fait témoigner M. Rod Giddens (Conception des données et de la TI, président de la section locale 5), M^{me} Sherryl Anderson (représentante syndicale), Peter Massey (agent syndical) et M. Rod Hiebert (président du STT). Le SQET et le SAMT, eux, ont fait témoigner M. Charles Sauvageau (président du Syndicat québécois des employé-e-s de TELUS, section locale 5044 - SCFP (FTQ)) et M. Serge Morin (représentant syndical du SCFP).

[11] Outre les témoignages, le Conseil a reçu de nombreux recueils de documents totalisant plusieurs milliers de pages. Par exemple, les documents soumis quant au transfert des exploitations sans fil à TELE-MOBILE en mai 2001 sont répartis en deux volumes contenant plus de 20 documents chacun. En l'espèce, la preuve est beaucoup trop abondante pour qu'il soit possible de la décrire dans tous ses détails, de sorte que le Conseil a décidé de tenter de résumer les faits nécessaires pour trancher la demande. Il ne reproduit pas non plus dans tous leurs détails les arguments des procureurs ni la jurisprudence invoquée pour les étayer. Il sera globalement question de la jurisprudence et des arguments de chaque partie dans la partie de l'analyse de la présente décision. Enfin, dans les présents motifs

Finally, throughout the present decision, the Board will use interchangeably the terms "wireline" and "landline" as well as the terms "wireless" and "mobility."

[12] Prior to the completion of the hearing in the present matter and following discussions between the parties with respect to the witnesses to be called by the SQET and the SAMT, the Board received a copy of a correspondence from Mr. Shortt dated February 26, 2003 and addressed to Mr. Lamoureux. This letter provided in part as follows:

> Following the last hearing, our clients met with yours to discuss the professional bargaining unit represented by CUPE, Local 5144. After reviewing the job descriptions and discussing the actual work carried out by the employees, the TWU advises that it is not claiming those persons within the professional bargaining unit.

[13] Following this letter, Mr. Lamoureux wrote to the Board on March 14, 2003 requesting that it issue an order confirming that the SAMT was no longer included in the TWU's application.

[14] By letter dated March 21, 2003, the Board advised the parties as follows:

> Following a review of Mr. Lamoureux's correspondence dated March 14, 2003 enclosing a correspondence by Mr. Shortt addressed to Mr. Lamoureux and dated February 26, 2003, the Board has noted the clarification made by Telecommunications Workers Union (TWU), in regards to its position with respect to the employees represented by le Syndicat des agents de maîtrise de QuébecTel, Local 5144 of the Canadian Union of Public Employees.
>
> Consequently, the Board understands that the TWU's application does not include employees of QuébecTel Mobilité (a former division of TELUS Solutions (Québec) Inc.), in the professional bargaining unit represented by le Syndicat des agents de maîtrise de QuébecTel, Local 5144 of the Canadian Union of Public Employees.
>
> The Board is of the view that an order is not required at this time.

[15] Finally, during the hearing of the present matter, the Board instructed the parties to present their respective positions in relation to the necessity to review the bargaining unit(s) structure, the appropriate bargaining units and their positions on the necessity to hold or not a representation vote in such circumstances. As well, the Board heard extensive arguments with respect to the applicability of the *Canadian Charter of*

de décision, le Conseil se sert indifféremment des expressions «réseau filaire» et «exploitation filaire», de même que des termes «réseau sans fil» et «exploitation sans fil».

[12] Avant la fin des audiences et à la suite de discussions entre les parties sur les témoins que le SQET et le SAMT étaient censés faire comparaître, le Conseil a reçu copie d'une lettre de M. Shortt datée du 26 février 2003 et adressée à M. Lamoureux qui se lit en partie comme il suit:

> Après la dernière audience, nos clients ont rencontré les vôtres pour discuter de l'unité de négociation représentée par la section locale 5144 du SCFP. Après avoir examiné les descriptions de postes et discuté des tâches effectivement confiées aux employés, le STT a déclaré qu'il ne prétend pas que ces personnes font partie de l'unité de négociation en question
>
> (traduction)

[13] Après avoir reçu cette lettre, M. Lamoureux a écrit au Conseil, le 14 mars 2003, pour lui demander de rendre une ordonnance confirmant que le SAMT n'était plus en cause dans la demande du STT.

[14] Dans une lettre datée du 21 mars 2003, le Conseil a informé les parties de ce qui suit:

> Après examen de la correspondance de M. Lamoureux datée du 14 mars 2003 joignant une correspondance de M. Shortt adressée à M. Lamoureux et datée du 26 février 2003, le Conseil a pris note note de la précision apportée par le Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT) quant à sa position relativement aux employés représentés par le Syndicat des agents de maîtrise de QuébecTel, section locale 5144 du Syndicat canadien de la fonction publique.
>
> En conséquence, le Conseil comprend que la demande du STT ne vise pas les employés de QuébecTel Mobilité (anciennement une division de TELUS Solutions (Québec) Inc.) de l'unité de négociation des professionnels représentée par le Syndicat des agents de maîtrise de QuébecTel, section locale 5144 du Syndicat canadien de la fonction publique.
>
> Le Conseil est d'avis qu'une ordonnance n'est pas nécessaire pour l'instant.

[15] Enfin, au cours de l'audience de la présente affaire, le Conseil a enjoint aux parties de présenter leurs positions respectives sur la nécessité d'une révision de la structure de la ou des unités de négociation et sur les unités de négociation habiles à négocier, de même que sur la nécessité ou l'inutilité d'un scrutin de représentation dans ces circonstances. De plus, le Conseil a entendu des arguments détaillés sur la

Rights and Freedoms (the *Charter*) as raised by TELE-MOBILE.

A - Merger Between BC Tel and TELUS/Prior Board Decisions

[16] Prior to February 1, 1999, each of BC Telecom Inc. in British Columbia and TELUS in Alberta provided regional telecommunications services through their respective operating subsidiaries. Effective on or about February 1, 1999, through a series of corporate transactions and shares exchanges, the businesses of BC Telecom Inc. and TELUS were merged.

[17] In order to better understand the context surrounding the present application, it is useful to summarize briefly the history of the Board's proceedings following the merger of these businesses which were thereafter identified as BCT.TELUS.

[18] On February 1, 1999, BCT.TELUS filed an application with the Board pursuant to sections 18, 18.1, 35, 44, 45 and 46 of the *Code* seeking a review and redefinition of the existing bargaining units of the newly created company and its subsidiaries and related corporations, as well as declarations of successorship and single employer. This application was filed to address the rights of four affected unions, the reconfiguration of the five bargaining units and the five collective agreements, as well as the intermingling of affected employees, approximately 17,000 in total at the time, following this merger. In British Columbia, the TWU represented wireless and wireline employees in the same bargaining unit. In Alberta, wireless and wireline employees were represented in separate bargaining units by different unions.

[19] The Board, composed of a different panel, commenced a review pursuant to sections 35 and 45 of the *Code*, but later adjourned its proceedings at the joint request of the parties to allow them to pursue a mutually satisfactory arrangement. The parties reached a mediated agreement on February 17, 2000, which was submitted to the Board. BCT.TELUS and all four unions acknowledged that a single bargaining unit covering all employees (landline and wireless) in Alberta and British Columbia, as proposed under their mediated settlement, was appropriate for collective

question de l'applicabilité de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) qu'avait soulevée TELE-MOBILE.

A - Fusion de BC Tel et de TELUS/décisions antérieures du Conseil

[16] Jusqu'au 1er février 1999, et BC Telecom Inc. - en Colombie-Britannique - et TELUS - en Alberta - offraient des services régionaux de télécommunications par l'intermédiaire de leurs filiales d'exploitation respectives. C'est à peu près à cette date que leurs activités ont commencé à fusionner, dans une série d'opérations et d'échanges d'actions.

[17] Afin qu'on puisse mieux comprendre le contexte de la demande en l'espèce, il est utile de résumer succinctement l'historique des procédures du Conseil qui ont suivi la fusion de ces entreprises appelées depuis BCT.TELUS.

[18] Le 1er février 1999, BCT.TELUS a présenté une demande en vertu des articles 18, 18.1, 35, 44, 45 et 46 du *Code* afin d'obtenir une révision et une redéfinition des unités de négociation existantes de l'entreprise nouvellement créée et de ses filiales et sociétés liées ainsi que des déclarations précisant qu'elle était l'employeur successeur et un employeur unique. Cette demande visait les droits des quatre syndicats touchés, la reconfiguration des cinq unités de négociation et l'applicabilité des cinq conventions collectives en vigueur, de même que le regroupement des employés touchés (quelque 17 000 à l'époque) par suite de la fusion. En Colombie-Britannique, le STT représentait les employés des volets filaire et sans fil dans la même unité de négociation, tandis qu'en Alberta, ces employés étaient représentés par des syndicats différents et faisaient partie d'unités de négociation différentes, elles aussi.

[19] Le banc du Conseil - qui n'était pas le même qu'en l'espèce - a donc entrepris une révision en vertu des articles 35 et 45 du *Code*, mais a suspendu sa procédure à la demande conjointe des parties, afin qu'elles puissent conclure une entente mutuellement satisfaisante. Les parties ont conclu une entente avec l'aide d'un médiateur, le 17 février 2000; elles l'ont soumise au Conseil. BCT.TELUS et tous les quatre syndicats ont reconnu qu'une unité de négociation unique regroupant tous les employés (des volets filaire et sans fil) en Alberta et en Colombie-Britannique serait

bargaining. The terms of the mediated settlement were as follows:

> 1. One bargaining unit covering employees in Alberta & British Columbia pursuant to the current C.I.R.B. application.
>
> 2. Bargaining unit "scope" shall be as defined in the T.W.U. collective agreement with the exception of field sales and telemarketing.
>
> 3. Determination of bargaining unit inclusion or exclusion of field sales & telemarketing shall be the subject of a hearing before the C.I.R.B.
>
> 4. Upon completion of no. 3 above, a representation vote shall be held for all bargaining unit employees covered by paragraphs 2 and 3 above.
>
> 5. The ballot for choice of bargaining agent shall list all unions party to the TELUS application before the C.I.R.B. Should a trade union wish to withdraw their name from the ballot they must do so by written notification to all other parties.

[20] The parties jointly indicated their desire that the Board issue an order to this effect. In *BCT.TELUS et al.*, March 8, 2000 (CIRB LD 196), the Board endorsed the terms of this agreement and ordered that there would be a single bargaining unit for all employees of the employer (generally referred to as TELUS) covered by the different certification orders and ordered a representation vote.

[21] Following this order and in accordance with the mediated settlement, the Board, in *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184 (decision no. 73), determined whether job categories involving telemarketing and field sales employees ought to be included in the single bargaining unit. These groups comprised a mixture of certified and voluntarily recognized bargaining units employees, as well as previously unrepresented workers. The parties agreed and the Board concurred that the telemarketers were appropriate for inclusion, as they shared a community of interest with other workers in the bargaining unit. The Board determined that although a community of interest between field sales and other employees in the unit seemed unlikely, in practice there had been a voluntary and shared community of interest that had worked well for several decades in British Columbia.

habile à négocier collectivement, comme leur entente conclue avec l'aide d'un médiateur le proposait. Les conditions de cette entente étaient les suivantes:

> 1. Est créée une unité de négociation unique englobant les employés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, en conformité avec la demande dont le CCRI est actuellement saisi.
>
> 2. La «portée» de l'unité de négociation correspond au champ d'application de la convention collective conclue avec le STT et exclut les représentants commerciaux et les télévendeurs.
>
> 3. La question de l'inclusion des représentants commerciaux et des télévendeurs sera tranchée par le CCRI.
>
> 4. Une fois tranchée la question mentionnée au paragraphe 3 qui précède, un scrutin de représentation sera tenu parmi tous les employés de l'unité de négociation visés par les paragraphes 2 et 3 qui précèdent.
>
> 5. Tous les syndicats qui sont parties à la demande, dont TELUS a saisi le CCRI, figureront sur le bulletin de vote qui sera utilisé pour choisir l'agent négociateur. Tout syndicat qui désire retirer sa candidature doit en aviser par écrit les autres parties.
>
> (traduction)

[20] Les parties ont exprimé conjointement leur désir que le Conseil rende une ordonnance à cet effet. Dans *BCT.TELUS et autres*, 8 mars 2000 (CCRI LD 196), le Conseil a souscrit aux conditions de cette entente et ordonné qu'il y ait une unité de négociation unique composée de tous les employés de l'employeur (généralement appelé TELUS) visés par les ordonnances d'accréditation, et il a aussi ordonné la tenue d'un scrutin de représentation.

[21] Après avoir rendu cette ordonnance, conformément à l'entente conclue avec l'aide d'un médiateur dans *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184 (décision n° 73), le Conseil a décidé si les télévendeurs et les représentants commerciaux devaient être inclus dans l'unité de négociation unique. Il s'agissait d'une combinaison d'employés membres d'unités de négociation accréditées et volontairement reconnues par l'employeur, de même que d'employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant. Les parties ont convenu - et le Conseil a souscrit à leur entente - que les télévendeurs devraient être inclus dans l'unité de négociation, puisqu'ils avaient une communauté d'intérêts avec les autres travailleurs qui en étaient membres. Le Conseil a jugé que, même s'il semblait peu probable que les télévendeurs et les autres membres de l'unité de

That combined with the history of collective bargaining, the viability of the bargaining unit, the Board's general preference for larger units, and the Board's concern for practical, stable labour relations and industrial peace, led it to conclude that field sales employees were appropriate for inclusion. The Board also held that the majority of workers in the new unit supported union representation and that the "double majority" rule did not apply, as the impugned categories had been contained in some of the pre-existing units which now formed part of the merged unit. Accordingly, telemarketing and field sales workers became eligible to participate in the vote to decide which of the four unions would become the bargaining agent for the new single unit.

[22] Effective May 3, 2000, BCT.TELUS changed its name to TELUS Corporation.

[23] In *TELUS Corporation*, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305 (decision no. 94), the Board dismissed the employer's reconsideration application contesting the inclusion of the field sales workers in the single bargaining unit.

[24] The representation vote was held in the Spring of 2000 and the employees ultimately chose the TWU as their bargaining agent. By order dated June 30, 2000, the Board certified the TWU as the bargaining agent for the newly merged unit, but reserved jurisdiction to reconsider the description of that unit. Despite the mediated agreement and decision no. 73, some unresolved issues remained, including: the applicability of the TWU collective agreement to the single bargaining unit and its geographical scope, more specifically, whether or not the unit extended beyond the provinces of British Columbia and Alberta. The Board reconvened its hearings on September 18, 2000 to hear evidence and submissions on all unresolved matters.

[25] The Board considered these matters in *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB, no. 108, dated February 9, 2001 (decision no. 108),

négociation avaient des intérêts communs, dans la pratique, tous ces employés avaient eu de leur plein gré une communauté d'intérêts, et cela avait bien fonctionné pendant plusieurs décennies en Colombie-Britannique. C'est pour cette raison ainsi qu'en se basant sur l'historique de la négociation collective, sur la viabilité de l'unité de négociation, sur sa préférence globale pour les unités plus importantes et sur son souci d'assurer à la fois des relations du travail stables et pratiques ainsi que la paix industrielle que le Conseil a conclu que les télévendeurs devaient être inclus dans l'unité de négociation. Il a conclu en outre que la majorité des membres de la nouvelle unité étaient favorables à la représentation syndicale et que la règle de la «double majorité» ne s'appliquait pas, puisque les catégories contestées étaient incluses dans certaines des unités antérieures qui ont été regroupées dans l'unité fusionnée. Par conséquent, les télévendeurs et les représentants commerciaux ont été admissibles au scrutin qui devait décider lequel des quatre syndicats deviendrait l'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation unique.

[22] BCT.TELUS a changé de raison sociale pour devenir TELUS Corporation à compter du 3 mai 2000.

[23] Dans *TELUS Corporation*, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305 (décision n° 94), le Conseil a rejeté la demande de révision de l'employeur, qui contestait l'inclusion des télévendeurs dans l'unité de négociation unique.

[24] Le scrutin de représentation a eu lieu au printemps 2000; en fin de compte, les employés ont choisi le STT comme agent négociateur. Dans une ordonnance datée du 30 juin 2000, le Conseil a accrédité le STT à titre d'agent négociateur de l'unité fraîchement fusionnée, en demeurant toutefois saisi de l'affaire pour pouvoir repenser la description de cette unité. En dépit de l'entente conclue avec l'aide d'un médiateur et de la décision n° 73, il restait des points à trancher, notamment l'applicabilité de la convention collective du STT à la nouvelle unité de négociation fusionnée ainsi que la portée géographique de cette unité, c'est-à-dire, plus précisément, si l'unité s'étendait au-delà de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Le Conseil a repris ses audiences le 18 septembre 2000 pour entendre les témoignages et les observations des parties sur toutes les questions qui restaient à trancher.

[25] Il s'est prononcé sur ces questions dans *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108, datée du 9 février 2001 (décision n° 108), en

wherein it held that all of the existing collective agreements were to remain in force until the employer and the TWU ratified a new agreement. It held that the parties should negotiate collectively to reconcile the interests which had emerged as a result of the consolidation, and that a blanket application of the TWU agreement to the entire unit would otherwise be akin to using "a very blunt instrument to achieve what must ultimately be a delicate balance of employee group interests, employer objectives, and the successor trade union's standards."

[26] Moreover, the Board noted that sections 18.1 and 27 of the *Code* required it to ensure the bargaining unit description was appropriate. It held that nothing in the parties' settlement or related documentary evidence revealed that they had intended to consider whether or not geographic restrictions ought to be placed on the single unit. In light of the employer's plans to expand into other provinces, the Board concluded that the unit description should not contain any geographic limitations; rather it should, by inference, incorporate potentially all of the employer's national operations.

[27] As the parties in the present matter referred extensively to certain passages of decision no. 108, as well as giving their respective interpretation of said decision in their submissions, it is useful, at this time, to reproduce the following paragraphs:

> [27] The Board is cognizant of its role to determine what constitutes an appropriate bargaining unit, not what constitutes the **most** appropriate bargaining unit. The promotion of "meaningful, peaceful and harmonious bargaining" (as per *Canadian Pacific Limited*, *supra*) in any bargaining unit is one of the fostered objectives of the Board in assessing the appropriateness of any bargaining unit. When applying that objective to the facts in this case, an order restricting the single bargaining unit to the geographic regions of the two provinces of Alberta and British Columbia does not achieve that objective of the *Code*.
>
> [28] The Board must fashion a bargaining unit description that will have some practical application for the parties. The employer's application was filed at the first available opportunity to ensure that the Board was aware of the state of the employer's ever-changing operations. Given the planned and ongoing expansion of existing operations (e.g. Telus Mobility) east of Alberta, the failure by this Board to incorporate that expansion into the single bargaining unit would lead to a multiplicity of certification and/or review

concluant que toutes les conventions collectives existantes devaient rester en vigueur jusqu'à ce que l'employeur et le STT en ratifient une nouvelle. Il a aussi décidé que les parties devraient négocier collectivement pour concilier les intérêts qui s'étaient manifestés par suite du regroupement et qu'une application générale de la convention du STT à l'ensemble de l'unité de négociation reviendrait à «un moyen très brutal de réaliser ce qui, en définitive, [devait] représenter un délicat équilibre entre les intérêts du groupe d'employés, les objectifs de l'employeur et les normes du syndicat successeur».

[26] Le Conseil a aussi souligné qu'il était tenu par les articles 18.1 et 27 du *Code*, de faire en sorte que la description de l'unité de négociation soit compatible avec son obligation d'être habile à négocier. Il a jugé que rien dans l'entente conclue entre les parties ou dans la preuve documentaire connexe ne révélait qu'elles avaient voulu envisager de prévoir ou non des restrictions géographiques de la portée de cette nouvelle unité de négociation. Compte tenu des projets d'expansion dans d'autres provinces de l'employeur, le Conseil a conclu que la description de l'unité ne devrait contenir aucune restriction d'ordre géographique, mais plutôt, par déduction, inclure implicitement toutes les activités nationales de l'employeur.

[27] Comme les parties à la présente affaire se sont beaucoup reportées à certains passages de la décision n° 108 en plus de donner leur interprétation respective de ladite décision dans leurs observations, il est utile d'en reproduire ici les paragraphes suivants:

> [27] Le Conseil est conscient de sa responsabilité de définir l'unité qui constitue une unité habile à négocier collectivement, non pas l'unité qui est la **plus** habile à négocier collectivement. L'un des objectifs que doit poursuivre le Conseil en définissant l'unité habile à négocier collectivement est de promouvoir des relations de «négociation utiles, pacifiques et harmonieuses» (comme il est dit dans l'affaire *Canadien Pacifique Limitée*, précitée). Si on applique cet objectif aux faits de l'espèce, il devient évident qu'une ordonnance confinant l'unité de négociation unique aux régions géographiques de l'Alberta et de la Colombie-Britannique ne favorise pas l'atteinte de cet objectif du *Code*.
>
> [28] Le Conseil doit façonner une unité de négociation qui aura une application pratique pour les parties. L'employeur s'est empressé de soumettre sa demande pour que le Conseil soit au courant du caractère changeant de ses activités. Compte tenu de l'expansion, projetée et en cours, des activités actuelles (p. ex. Telus Mobilité) à l'est de l'Alberta, le fait pour le Conseil de ne pas tenir compte de cette réalité en définissant l'unité de négociation unique mènerait à une multiplicité de demandes d'accréditation et(ou) de révision. Aucune des parties n'y

applications. Such is not in the interests of either party and runs counter to the responsibilities placed upon the Board by the *Code*.

[29] Accordingly, the bargaining unit description shall not contain any geographic restriction, but shall, by inference, incorporate potentially all of Telus' Canadian operations. It must be recognized that the bargaining unit that was agreed upon in February of 2000 only covered existing operations of Telus at the time of the mediated agreement. The parties could not agree to a bargaining unit that would include acquisitions not yet known or contemplated. However, as these existing operations expand eastward and are incorporated into the existing corporate structures, they are to be included in the single bargaining unit.

[30] Acquisitions, as opposed to business expansions, are a different matter and are to be treated as such. How and whether they become folded into the bargaining unit will depend upon their integration into the corporate operations. The more separate they remain, the less appropriate it may be for those operations to be a part of the single bargaining unit. The Board would apply its normal criteria (e.g. community of interest, etc.) in determining whether these employee groups should be included in the new single bargaining unit. The Board was not provided with sufficient evidence to make any determination about recent or planned acquisitions. Until such time as the Board orders otherwise, such acquisitions are not automatically included in the single bargaining unit description adopted and approved by the Board.

(pages 14-16)

[28] Decision no. 108 was upheld by the Federal Court of Appeal in *TELUS Advanced Communications, a Division of TELUS Communications Inc. et al.* v. *Telecommunications Workers Union*, no. A-164-01, September 9, 2002 (F.C.A.)

[29] Following the Board's finding in decision no. 108, the Board, in *BCT.TELUS et al.*, [2001] CIRB no. 143 (decision no. 143), finalized the bargaining unit description. The unit description reads as follows:

[35] ... "All employees of TELUS Advanced Communications, a Division of TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. and TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, a Division of TELUS Communications Inc. and TELUS Communications (B.C.) Ltd.; TELUS Management Services, a Division of TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; and ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, excluding directors and those above the rank of director, general managers, executive secretaries (reporting to the Chairman, President, Treasurer, Comptroller, and Vice

trouverait son compte, et le Conseil aurait manqué à ses obligations en vertu du *Code*.

[29] En conséquence, la description de l'unité de négociation ne doit pas être limitée sur le plan géographique; elle doit plutôt englober, implicitement, toutes les activités possibles de Telus au Canada. Il faut reconnaître que l'unité de négociation sur laquelle les parties se sont entendues en février 2000 englobait uniquement les activités existantes de Telus à l'époque. Les parties ne peuvent pas s'être entendues sur une définition de l'unité de négociation qui engloberait des acquisitions qui n'étaient pas encore connues ou envisagées. Cependant, à mesure que Telus étend ses activités dans d'autres provinces et qu'il les intègre aux structures organisationnelles en place, il devient nécessaire d'inclure ces activités dans l'unité de négociation unique.

[30] L'acquisition d'entreprises et l'expansion d'une entreprise sont deux choses différentes qui doivent donc être traitées de manière différente. Pour répondre à la question de savoir comment les acquisitions seront intégrées dans l'unité de négociation, le cas échéant, il sera nécessaire de déterminer leur degré d'intégration aux activités de l'entreprise. Dans la mesure où elles demeureront des activités distinctes, il n'y aura peut-être pas lieu de les inclure dans l'unité de négociation unique. Le Conseil appliquera les critères habituels (p. ex. la communauté d'intérêts) pour déterminer si les groupes d'employés en cause devraient être compris dans la nouvelle unité de négociation unique. Le Conseil ne dispose pas de suffisamment d'éléments de preuve pour se prononcer sur les acquisitions récentes ou projetées. Tant que le Conseil ne rendra pas une ordonnance contraire, ces acquisitions ne seront pas comprises d'office dans la description de l'unité de négociation unique adoptée et approuvée par le Conseil.

(pages 14-16)

[28] La décision n° 108 a été maintenue dans l'arrêt de la Cour d'appel fédérale *TELUS Advanced Communications, division de TELUS Communications Inc. et autres* c. *Syndicat des travailleurs en télécommunications*, dossier n° A-164-01, le 9 septembre 2002 (C.A.F.).

[29] Après avoir rendu la décision n° 108, le Conseil a statué dans *BCT.TELUS et autres*, [2001] CCRI n° 143 (décision n° 143) sur la description de l'unité de négociation, qui se lit comme il suit:

[35] ... «Tous les employés de TELUS Advanced Communications, une division de TELUS Communications Inc.; TELUS Services Inc. et TELUS Advanced Services Inc.; TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Mobility Cellular Inc.; TELUS Communications, une division de TELUS Communications Inc. et TELUS Communications (B.C.) Ltd.; TELUS Management Services, une division de TELUS Services Inc.; Telecom Leasing Canada (TLC) Limited; et ISM Information Systems Management (B.C.) Corporation, à l'exclusion des directeurs et de ceux de niveau supérieur à celui de directeur, des directeurs généraux, des secrétaires de direction (relevant

> Presidents), registered nurses and medical doctors, and those excluded by the *Canada Labour Code*."
>
> (pages 17-18)

[30] The Board further indicated that the bargaining unit was to generally include those positions which participated in the representation vote. It concluded by emphasizing the importance of the parties moving forward in the collective bargaining process, in order to prepare for the planned and announced expansion of the company and retained jurisdiction to deal with any matter arising from its decision.

[31] Following decision no. 143, assistance was requested from the Board and a working meeting with the parties was scheduled on November 28, 2001 to deal with the finalization of the list of exclusions flowing from decisions nos. 108 and 143. Two days prior to the scheduled meeting, the Board was formally notified that the mobility division of TCI was now operated by TELE-MOBILE and, consequently, it was represented by different counsel than was TCI. The meeting proceeded as planned, without TELE-MOBILE which eventually filed submissions on the implementation issues arising from decisions nos. 108 and 143.

[32] Following consideration of the parties' submissions, in *TELUS Advanced Communications et al.*, [2003] CIRB no. 244, dated September 2, 2003 (decision no. 244), the Board summarized the remaining issues to be determined as follows:

> [75] The first remaining issue to be determined as a result of the submissions is whether the previously unrepresented employees ought to be segmented. The second issue deals with the calculation of seniority for the unrepresented employees, particularly in relation to other employees in the single bargaining unit. The third issue is the appropriate forum for addressing ongoing and future implementation issues that arise out of *BCT.TELUS et al.*, *supra*.
>
> (page 25)

[33] With respect to which collective agreement would apply to the previously unrepresented group of employees comprised of field sales and telemarketing employees and one buyer, the Board found that artificial segregation of previously unrepresented employees served no purpose in either the short or long

> du président, du président-directeur général, du trésorier, du contrôleur et des vice-présidents), des infirmières autorisées et des médecins en titre, ainsi que du personnel exclu par le *Code canadien du travail*.»
>
> (pages 17-18)

[30] Le Conseil a déclaré en outre que l'unité de négociation devait globalement comprendre les postes des employés qui avaient participé au scrutin de représentation. Il a conclu en insistant sur le fait qu'il était important que les parties aient recours au processus de négociation collective pour se préparer à l'expansion que l'entreprise avait annoncée, et il est demeuré saisi de l'affaire pour trancher toutes les questions qui découleraient de sa décision.

[31] Après que la décision n° 143 eut été rendue, les parties ont demandé l'aide du Conseil, qui a organisé une séance de travail avec elles le 28 novembre 2001, afin de mettre la dernière main à la liste des postes exclus découlant des décisions n^{os} 108 et 143. Deux jours avant la date prévue pour la rencontre, le Conseil a été officiellement informé que la division sans fil de TCI était désormais exploitée par TELE-MOBILE, et que cette entreprise était représentée par un autre procureur que celui de TCI. La rencontre a néanmoins eu lieu comme prévu, mais sans que TELE-MOBILE n'y participe, ce qui l'a amenée à présenter ultérieurement des observations sur les questions de mise en oeuvre découlant des décisions n^{os} 108 et 143.

[32] Le Conseil a examiné les observations des parties dans *TELUS Advanced Communications et autres*, [2003] CCRI n° 244, datée du 2 septembre 2003 (décision n° 244), en résumant les questions qui restaient à trancher de la façon suivante:

> [75] La première question qui reste à trancher après réception des observations des parties consiste à savoir si les employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant doivent être mis à part, tandis que la seconde concerne le calcul de l'ancienneté de ces employés non syndiqués, surtout comparativement aux autres employés membres de l'unité de négociation unique et que la troisième est celle du mécanisme de recours pour surmonter les difficultés de mise en oeuvre actuelles et futures résultant de *BCT.TELUS et autres*, précitée.
>
> (page 25)

[33] Sur la question de savoir quelle convention collective devait s'appliquer au groupe d'employés qui n'étaient pas syndiqués jusqu'alors (les représentants commerciaux et les télévendeurs, ainsi qu'un acheteur), le Conseil a jugé que la ségrégation artificielle des employés qui n'étaient pas représentés auparavant

term. It concluded that the field sales function as well as telemarketing employees were to be integrated along operational lines in order to maximize service and organizational efficiencies.

[34] The Board concluded that the seniority of the previously unrepresented employees described above was going to be based on their hiring date with TELUS or a predecessor company on the same basis that previously represented employees had their seniority calculated. With respect to previously unrepresented employees of TELE-MOBILE, the Board had the following comments:

> [84] The same approach should similarly be applied to previously unrepresented employees of TELUS Mobility, now Tele-Mobile. The Board wishes to clarify a misstatement in the Tele-Mobile submissions dated December 4, 2001, where it was suggested:
>
> "By virtue of this sale, these employees are no longer part of the TELUS bargaining unit. Rather, until the Board declares otherwise in connection with Board File No. 22076-C, these employees form part of the TELUS Mobility bargaining unit which TELE-MOBILE Company inherited as successor employer pursuant to section 44 of the *Code*."
>
> [85] The fact is that Tele-Mobile employees, who were previously considered TELUS Mobility employees, remain a part of the single bargaining unit described in *TELUS Advanced Communications et al.*, and *BCT.TELUS et al.*, *supra*, until such time as a panel of the Board determines otherwise. It is incorrect to state that "these employees are no longer part of the TELUS bargaining unit."
>
> [86] This does not suggest that the Board is simply overlooking the fact that TELUS Mobility employees may now be working for a different employer, namely Tele-Mobile. Although this panel of the Board has not been provided with sufficient details to verify the particulars of the new corporate entity and its independence from TELUS (although it is understood that this issue has likely been raised and discussed in Board file no. 22076-C), there may well be certain difficulties created by placing employees of one company on the same seniority list as employees of another company. Yet, the fact remains that they are, at present, still members of the same union in the same bargaining unit. There may indeed be organizational consequences that restrict employee movement between the corporate entities, but no party has chosen to disclose that information to the Board.
>
> (pages 28-29)

[35] Later, the Board concluded as follows on the issue:

n'était justifiée ni à court, ni à long terme. Il a conclu que les fonctions des représentants commerciaux et des télévendeurs devaient être intégrées dans la structure opérationnelle afin de maximiser l'efficience tant du service que de l'organisation.

[34] Le Conseil a jugé que l'ancienneté des employés non syndiqués susmentionnés allait être établie en fonction de leur date d'embauche par TELUS ou une entreprise prédécesseure sur la même base que celle servant au calcul de l'ancienneté des employés déjà syndiqués. Au sujet des employés non syndiqués jusqu'alors de TELE-MOBILE, le Conseil a déclaré ce qui suit:

> [84] La même approche devra s'appliquer de la même façon aux employés auparavant non syndiqués de TELUS Mobility, devenue Tele-Mobile. Le Conseil tient à rectifier la mauvaise interprétation contenue dans les observations de Tele-Mobile datées du 4 décembre 2001, où l'entreprise déclarait ce qui suit:
>
> «Par suite de cette vente, ces employés ne font plus partie de l'unité de négociation de TELUS. Jusqu'à ce que le Conseil rende une décision contraire dans le contexte de son dossier n° 22076-C, ils feront partie de l'unité de négociation de TELUS Mobility dont TELE-MOBILE Company a hérité en tant qu'employeur successeur, en vertu de l'article 44 du *Code*.
>
> (traduction)»
>
> [85] Le fait est que les employés de Tele-Mobile, qui étaient auparavant considérés comme des employés de TELUS Mobility, continueront à faire partie de l'unité de négociation unique décrite dans *TELUS Advanced Communications et autres* et dans *BCT.TELUS et autres*, précitées, jusqu'à ce qu'un banc du Conseil en décide autrement. Il est faux de déclarer que «ces employés ne font plus partie de l'unité de négociation de TELUS».
>
> [86] Cela ne veut pas dire que le Conseil ne tient tout simplement pas compte du fait que les employés de TELUS Mobility peuvent désormais travailler pour un employeur différent, à savoir Tele-Mobile. Bien que le présent banc du Conseil ne se soit pas vu fournir suffisamment de détails pour confirmer les caractéristiques de la nouvelle entité corporative, ni son indépendance vis-à-vis de TELUS (bien qu'il soit entendu que cette question a vraisemblablement été soulevée et discutée dans le dossier du Conseil n° 22076-C), il se peut fort bien que l'inclusion des employés d'une entreprise sur la même liste d'ancienneté que les employés d'une autre entreprise ait créé certaines difficultés. Néanmoins, le fait reste que ces employés sont encore, pour le moment, membres du même syndicat et de la même unité de négociation. Il est bien possible que des conséquences organisationnelles restreignent leurs mouvements entre ces entités corporatives, mais aucune des parties n'a choisi d'en informer le Conseil.
>
> (page 30)

[35] Plus loin, le Conseil est arrivé à la conclusion suivante sur cette question:

[89] Once again, the Board is willing to provide an interim opportunity for the parties to chart their own course, to which the parties would be well advised to devote considerable effort. Without any regard as to what might be transpiring in Board file no. 22076-C, this panel of the Board is troubled by the potential misalignment of Tele-Mobile employees with TELUS employees. In saying this, the Board is expressly making no determination as to whether Tele-Mobile and TELUS are in fact distinct employers under the *Code*. However, it makes little sense to this panel of the Board to place Tele-Mobile employees on a seniority list with TELUS employees if there is any possibility that a future Board ruling would segregate Tele-Mobile and TELUS employees. Given that hearings into Board file no. 22076-C have recently been concluded, the Board wishes to provide an interim period of three months for the treatment of previously unrepresented Tele-Mobile employees as a separate seniority group. During this time, the TWU and Tele-Mobile are to enter discussions with a view to identifying whether these employees should continue to be covered by the TWU collective agreement pending the conclusion of collective bargaining as outlined in *BCT.TELUS et al.*, *supra*, or whether the movement to the CEP collective agreement would make more practical and organizational sense on an interim basis while collective bargaining meanders through to its conclusion. The discussions should also review the possibility of dovetailing the seniority of previously unrepresented Tele-Mobile employees with those in the former CEP bargaining unit, so that at least an operational integration would have taken place within the Tele-Mobile family. These discussions as well as these suggestions are to have no impact on any determinations that may arise in Board file no. 22076-C, and neither party is to raise them before that panel of the Board as indicative of anything.

(pages 30-31)

[89] Une fois de plus, le Conseil est disposé à offrir temporairement aux parties la possibilité de tracer leur propre voie, et elles auraient intérêt à y consacrer de grands efforts. Sans aucun égard à ce qui pourrait se passer dans le dossier du Conseil n° 22076-C, le présent banc s'inquiète du risque d'incompatibilité de l'alignement des employés de Tele-Mobile avec ceux de TELUS. Cela étant dit, le Conseil s'abstient expressément de tirer une conclusion quelconque sur la question de savoir si Tele-Mobile et TELUS sont effectivement des employeurs distincts au sens du *Code*. Néanmoins, il ne lui semble guère logique de mettre les employés de Tele-Mobile sur une liste d'ancienneté qu'ils partageraient avec ceux de TELUS, s'il y avait la moindre chance qu'une décision ultérieure du Conseil sépare les premiers des seconds. Étant donné que les audiences sur le dossier n° 22076-C ont récemment pris fin, le Conseil souhaite offrir aux parties une période de trois mois pour s'entendre sur le traitement des employés auparavant non syndiqués de Tele-Mobile en tant que groupe d'ancienneté distinct. Pendant ce temps, le STT et Tele-Mobile doivent entamer des discussions en vue de déterminer si ces employés devraient continuer à être assujettis à la convention collective du STT jusqu'à la conclusion des négociations collectives, comme le Conseil l'avait précisé dans *BCT.TELUS et autres*, précitée, ou si le passage à la convention collective du SCEP serait plus pratique et organisationnellement plus logique pour le moment, pendant que la négociation collective poursuit ses méandres jusqu'à sa conclusion. Les discussions devraient aussi tenir compte de la possibilité de combiner la liste d'ancienneté des employés jusque-là non syndiqués de Tele-Mobile avec celle des membres de l'ancienne unité de négociation du SCEP, de façon à réaliser au moins une intégration opérationnelle dans la famille de Tele-Mobile. Cela dit, ces discussions de même que les présentes suggestions ne sont nullement censées influer sur les conclusions qui pourraient être tirées dans le dossier du Conseil n° 22076-C, et aucune des parties ne devra les soulever comme des indications de quoi que ce soit devant ce banc-là du Conseil.

(pages 30-31)

B - Description of the Different Corporate Entities

[36] For ease of understanding, it is useful to briefly describe the structure and ownership of the different corporate entities referred to throughout the present decision.

1 - TELUS Corporation

[37] TELUS is a publicly traded holding company, which directly or indirectly owns the shares of various operating subsidiaries. Collectively, TELUS and its operating subsidiaries are known as the TELUS group of companies. Mr. Darren Entwistle is the President and Chief Executive Officer (CEO) of TELUS. At the time of the present hearing, TELUS's board of directors was composed of Mr. Entwistle and twelve outside directors.

B - Description des entreprises en cause

[36] Pour que ce soit plus facile à comprendre, il vaut la peine de décrire brièvement la structure et la propriété des entreprises mentionnées dans la présente décision.

1 - TELUS Corporation

[37] TELUS est une société de portefeuille cotée en bourse qui est directement ou indirectement propriétaire des actions de diverses filiales d'exploitation. Collectivement, TELUS et ses filiales d'exploitation sont appelés le groupe de compagnies TELUS. M. Darren Entwistle est président et chef de la direction de TELUS. Au moment des audiences, le conseil d'administration de TELUS était composé de M. Entwistle et de douze autres membres de l'extérieur.

[38] TELUS's shareholdings include, among other subsidiaries, TCI, TELUS Québec Inc. (TELUS Québec) and, through TCI, the TELE-MOBILE partnership which carries on business as TELUS Mobility.

[39] Through its subsidiaries, TELUS carries on a number of different businesses which are divided into two main segments: the wireline business which includes TELUS Québec in the province of Quebec and TCI in other parts of Canada, and the national mobility business of TELUS Mobility.

2 - TELUS Communications Inc.

[40] TELUS owns 100% of the voting shares of TCI. TCI together with TELUS Québec carries on the wireline segment of TELUS's business. Mr. Entwistle is the President and CEO of TCI. TCI owns directly or indirectly 100% of the partnership interests in TELE-MOBILE. The partners in TELE-MOBILE are TCI and 3817873 Canada Inc.

3 - TELUS Québec Inc.

[41] Prior to the acquisition of its shares by TELUS, QuébecTel Group Inc. (now TELUS Québec) was a publicly traded holding company with a number of directly and indirectly owned subsidiaries. Today, TELUS Québec is a wholly-owned subsidiary of TELUS forming part of TCI and operating the wireline business in Quebec. Mr. Hugues St. Pierre is the President and CEO of TELUS Québec.

[42] Within the QuébecTel group of companies were different operating subsidiaries: Québec Telephone Inc. (now TELUS Communications (Québec) Inc.) (TCQI), a wholly-owned subsidiary, carrying on the wireline business, and QuébecTel Communications Inc. (now TELUS Solutions (Québec) Inc.) (TSQI), composed of four divisions, one of which was QuébecTel Mobilité (QTM) which operated the mobility business.

4 - Clearnet Communications Inc.

[43] During the hearing of this matter, the Board heard detailed evidence about the history and evolution of the wireless industry and, in particular, the corporate history of Clearnet up to its purchase by TELUS. While this information was indeed informative and helpful in understanding the wireless industry in the context of the

[38] TELUS détient les actions de diverses filiales, dont TCI, TELUS Québec Inc. (TELUS Québec) et, par l'intermédiaire de TCI, de la société en nom collectif TELE-MOBILE, exploitée sous la raison sociale de TELUS Mobility.

[39] Via ses filiales, TELUS exploite diverses entreprises réparties en deux grands volets, le filaire, qui englobe TELUS Québec au Québec et TCI dans les autres parties du Canada, de même que l'entreprise nationale de télécommunications sans fil qu'est TELUS Mobility.

2 - TELUS Communications Inc.

[40] TELUS possède 100 p. 100 des actions avec droit de vote de TCI. Avec TELUS Québec, TCI exploite le volet filaire de TELUS. M. Entwistle est président et chef de la direction de TCI, qui détient directement ou indirectement 100 p. 100 des actions de la société en nom collectif TELE-MOBILE. Les partenaires dans TELE-MOBILE sont TCI et 3817873 Canada Inc.

3 - TELUS Québec Inc.

[41] Avant l'acquisition de ses actions par TELUS, Groupe QuébecTel (maintenant appelée TELUS Québec) était une société de portefeuille cotée en bourse ayant plusieurs filiales qui lui appartenaient directement ou indirectement. TELUS Québec est désormais une filiale en propriété exclusive de TELUS faisant partie intégrante de TCI et exploitant le volet filaire de l'entreprise au Québec. M. Hugues St. Pierre est président et chef de la direction de TELUS Québec.

[42] Le groupe d'entreprises de QuébecTel comprenait différentes filiales d'exploitation: Québec Téléphone Inc. (maintenant appelée TELUS Communications (Québec) Inc.) (TCQI), filiale en propriété exclusive qui exploitait le volet filaire, et QuébecTel Communications Inc. (connue maintenant sous le nom de TELUS Solutions (Québec) Inc.) (TSQI), composée de quatre divisions, l'une d'entre elles étant QuébecTel Mobilité (QTM), qui exploitait le volet sans fil.

4 - Clearnet Communications Inc.

[43] Pendant les audiences, le Conseil a entendu des témoignages détaillés sur l'historique et sur l'évolution du secteur des télécommunications sans fil, et plus particulièrement sur celui de Clearnet jusqu'à son acquisition par TELUS. Ces témoignages révélateurs ont été utiles pour l'aider à comprendre le secteur des

present application, it is not necessary to relate all of that history or evolution except for the following summary as it pertains to Clearnet.

[44] Clearnet (initially incorporated under the laws of the Province of Ontario as Brooktel Tel Inc. and then Airnet Services Inc.) was continued as a corporation under the *Canada Business Corporations Act* on October 20, 1994 under the business name of Clearnet. It also became, at that time, a publicly-traded company.

[45] Clearnet was a key player and innovator in the Canadian wireless industry. In October 1996, Clearnet commercially launched its Enhanced Specialized Mobile Radio (ESMR) digital business communications service under the "Mike" brand in highly populated southern regions of Ontario and Quebec. In October 1997, Clearnet commercially launched its Clearnet PCS Network. It went from a company of approximately 100 employees, when it first became a publicly-traded company to one comprising approximately 2,400 employees when TELUS acquired its shares.

[46] In terms of Clearnet's corporate structure, the assets of the Mike business were resident in Clearnet Inc. (CI), a wholly-owned subsidiary of Clearnet, the public holding company. Clearnet's PCS business was carried on through Clearnet PCS Inc. (CPI), also a wholly-owned subsidiary of Clearnet.

[47] Up until January 1, 2001, all of Clearnet's employees were employed by CPI. CPI and CI shared employees and other services which were the subject of service agreements. Clearnet's employees were not unionized.

5 - TELE-MOBILE

[48] TELE-MOBILE is a general partnership that was formed under the laws of Ontario on October 17, 2000. At the time of its formation, its partners were CI and 3817873 Canada Inc., a wholly-owned subsidiary of CI. The numbered company was created strictly to enable the formation of a partnership. In May 2001, the name of the partnership was changed from Clearnet to TELE-MOBILE. Following the different transfer stages and further restructuring of the TELUS group of companies, TCI and CI were amalgamated with the resulting company using the name TCI. TCI owns 99.9% of the partnership interests in TELE-MOBILE directly and

télécommunications sans fil dans le contexte de la présente affaire, mais il n'est pas nécessaire de les répéter intégralement ici; le résumé suivant sur Clearnet suffit.

[44] Clearnet (initialement constituée en société conformément aux lois de l'Ontario sous la raison sociale Brooktel Tel Inc., puis Airnet Services Inc.) a poursuivi ses activités en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* à partir du 20 octobre 1994, sous la raison sociale de Clearnet. À cette même date, elle est devenue cotée en bourse.

[45] Clearnet a été un pilier innovateur du secteur canadien des télécommunications sans fil. En octobre 1996, elle a commercialement lancé son service de communications commerciales numériques de radiomobile spécialisée améliorée (ESMR) sous la marque «Mike» dans les régions densément peuplées du Sud de l'Ontario et du Québec. En octobre 1997, elle a commercialement lancé son Réseau SCP Clearnet; une entreprise employant quelque 100 personnes lorsqu'elle a commencé à être cotée en bourse, elle est devenue une entreprise comptant quelque 2 400 employés lorsque TELUS a fait l'acquisition de ses actions.

[46] Dans la structure organisationnelle de Clearnet, les actifs du réseau Mike appartenaient à Clearnet Inc. (CI), une filiale en propriété exclusive de Clearnet, la société de portefeuille publique. Les activités du réseau SCP étaient exploitées par Clearnet PCS Inc. (CPI), elle aussi une filiale à 100 p. 100 de Clearnet.

[47] Jusqu'au 1er janvier 2001, tous les employés de Clearnet étaient au service de CPI. En outre, CPI et CI partageaient des employés et d'autres services faisant l'objet d'ententes de service. Les employés de Clearnet n'étaient pas syndiqués.

5 - TELE-MOBILE

[48] TELE-MOBILE est une société en nom collectif constituée conformément aux lois de l'Ontario le 17 octobre 2000. Au moment où elle a été formée, les partenaires étaient CI et 3817873 Canada Inc., une filiale à 100 p. 100 de CI. Cette société à numéro a été créée strictement pour rendre possible la formation d'une société en nom collectif. En mai 2001, le nom de cette société est passé de Clearnet à TELE-MOBILE. Après plusieurs étapes de transferts et de restructurations du groupe de compagnies TELUS, TCI et CI ont fusionné en formant une entreprise exploitée sous la raison sociale de TCI. TCI possède directement

.1% indirectly through its ownership of all of the shares of its numbered company partner, 3817873 Canada Inc.

[49] TELE-MOBILE carries on TELUS's mobility business which consists of the former businesses of TMW, QTM and Clearnet. Mr. George Cope is the President and CEO of TELE-MOBILE.

C - Description of the Different Relevant Transactions

1 - TELUS's Purchase of Clearnet's Shares

[50] In 1999, TELUS and Clearnet discussed potential transactions and the possibility of strategically combining the two companies. These discussions culminated with Clearnet's offer to purchase TMW (TELUS's mobility operations) in January of 2000. However, this proposal was rejected by TELUS. Negotiations resumed in July of 2000 and, on August 20, 2000, the parties entered into a support agreement providing that TELUS would offer to acquire all of Clearnet's shares, which offer would be supported by Clearnet.

[51] As part of the negotiations, Clearnet agreed to a restructuring prior to the finalization of the transaction in order to help TELUS prepare for a later reorganization. Accordingly, on October 17, 2000, Clearnet established a general partnership called Clearnet Company. The partners included 3817873 Canada Inc. and Clearnet Inc. The next day, all of Clearnet Inc.'s assets relating to its Mike business, but not its people, were transferred to the partnership.

[52] On October 20, 2000, Clearnet became a subsidiary of TELUS following the latter's acquisition of 98.5% of the former's outstanding shares. In December of 2000, TELUS began acquiring the remaining 1.5% of Clearnet's shares via a compulsory acquisition process wherein it squeezed out all outstanding shareholders.

2 - TELUS's Purchase of QuébecTel

[53] In the spring of 2000, TELUS purchased 70% of the shares of TELUS Québec (formerly QuébecTel Group Inc.), which was, as stated above, a publicly traded holding company that comprised a number of

99,9 p. 100 de la société en nom collectif et TELE-MOBILE en possède le reste (0,1 p. 100) indirectement, puisqu'elle est propriétaire de toutes les actions de la société à numéro qui est sa partenaire, 3817873 Canada Inc.

[49] TELE-MOBILE exploite le volet sans fil de TELUS, c'est-à-dire les anciennes entreprises de TMW, QTM et Clearnet. M. George Cope est président et chef de la direction de TELE-MOBILE.

C - Description des transactions pertinentes

1 - Acquisition des actions de Clearnet par TELUS

[50] En 1999, TELUS et Clearnet ont discuté de transactions potentielles ainsi que de la possibilité de combiner stratégiquement leurs deux sociétés. Les pourparlers ont culminé avec l'offre de Clearnet d'acheter TMW (les activités sans fil de TELUS), en janvier 2000. Cette proposition a toutefois été rejetée par TELUS, mais les négociations ont repris en juillet 2000; le 20 août 2000, les parties ont conclu une entente de soutien prévoyant que TELUS offrirait de se porter acquéreure de toutes les actions de Clearnet, qui souscrirait à cette offre.

[51] Dans le cadre de ces négociations, Clearnet avait accepté une restructuration avant que la transaction ne soit menée à bien, afin d'aider TELUS à préparer une réorganisation ultérieure. Le 17 octobre 2000, Clearnet a donc créé une société en nom collectif appelée Clearnet Company, les partenaires étant 3817873 Canada Inc. et Clearnet Inc. Le lendemain, tous les actifs (sauf le personnel) de Clearnet Inc. liés à l'exploitation de la marque Mike ont été transférés à la société en nom collectif.

[52] Le 20 octobre 2000, Clearnet est devenue une filiale de TELUS après que cette dernière eut acquis 98,5 p. 100 des actions en circulation de Clearnet. En décembre 2000, TELUS a commencé à acheter le reste de ces actions de Clearnet (1,5 p. 100) grâce à un processus d'acquisition obligatoire qui lui permettait d'évincer tous les autres actionnaires.

2 - Achat de QuébecTel par TELUS

[53] Au printemps 2000, TELUS s'est portée acquéreure de 70 p. 100 des actions de TELUS Québec Inc. (auparavant appelée Groupe QuébecTel), qui était, comme nous l'avons précisé, une société de portefeuille

subsidiaries. This deal closed on June 1, 2000 and TELUS subsequently purchased the remaining 30% shares of QuébecTel Group Inc. on June 29, 2001.

3 - Transfer of the Mobility Operations to TELE-MOBILE

[54] Through a series of multi-stage transfers starting with letters of intent dated May 11, 2001, followed by asset purchase agreements, TCI and TSQI sold all of their assets, employees and business related to mobility through the Clearnet group of companies to TELE-MOBILE to be effective in July 2001.

III - Position of the Parties

[55] Essentially, what the TWU is seeking in the present application is the inclusion of all of the mobility employees, including those formally employed by Clearnet and QTM, in the existing single bargaining unit.

[56] As a result of the transactions which took place, the TWU is applying pursuant to various sections of the *Code* for such declarations, orders or directions, as may be necessary to include all of the employees of TELE-MOBILE within the existing single bargaining unit.

[57] Each party has its own view of whether the different transactions referred to above constitute or not a sale within the meaning of section 44 of the *Code* or whether some of these transactions are non-events from a labour relations perspective. The parties also have different views as to whether the notion of common employer, as provided for under section 35 of the *Code*, as well as the provisions for reviewing bargaining units pursuant to sections 18 and 18.1 of the *Code* are applicable. In addition, the parties' positions differ with respect to the appropriate bargaining unit structure in the event of a review of bargaining units or with respect to the necessity of a representation vote.

[58] In addition, TELE-MOBILE raises a *Charter* argument. It argues that the Board should interpret and apply its discretion pursuant to the *Code* in a manner consistent with the values enshrined in section 2(d) of the *Charter*. By letter dated August 12, 2002, TELE-

cotée en bourse ayant plusieurs filiales. L'affaire a été conclue le 1er juin 2000; par la suite, TELUS a acheté le reste des actions de Groupe QuébecTel (30 p. 100) le 29 juin 2001.

3 - Transfert des activités sans fil à TELE-MOBILE

[54] Dans une série de transferts en plusieurs étapes ayant commencé par l'échange de lettres d'intention datées du 11 mai 2001, puis la conclusion d'ententes d'achat des actifs, TCI et TSQI ont cédé la totalité de leurs actifs, de leurs employés et de leur exploitation sans fil à TELE-MOBILE par l'intermédiaire du groupe de compagnies Clearnet, le tout devant prendre effet en juillet 2001.

III - Position des parties

[55] Ce que le STT cherche fondamentalement à obtenir par la demande en l'espèce est l'inclusion dans l'unité de négociation unique existante de tous les employés du volet sans fil, y compris ceux qui étaient au service de Clearnet et de QTM.

[56] Les transactions qui ont eu lieu ont incité le STT à se fonder sur divers articles du *Code* pour réclamer les déclarations, les ordonnances ou les instructions nécessaires afin que tous les employés de TELE-MOBILE soient inclus dans l'unité de négociation unique existante.

[57] Chaque partie a sa propre interprétation des transactions décrites ici, à savoir si elles constituent ou non une vente au sens de l'article 44 du *Code* ou si certaines d'entre elles ont une incidence ou non du point de vue des relations du travail. Les parties ne sont pas non plus du même avis sur la question de savoir si la notion d'employeur unique de l'article 35 du *Code* et les dispositions applicables à la révision de la structure des unités de négociation conformément aux articles 18 et 18.1 du *Code* sont applicables. En outre, leurs positions diffèrent en ce qui concerne la structure de la ou des unités de négociation habiles à négocier dans l'éventualité d'une révision des unités de négociation, ou quant à la nécessité ou l'inutilité de la tenue d'un scrutin de représentation.

[58] Qui plus est, TELE-MOBILE a présenté un argument fondé sur la *Charte* en faisant valoir que le Conseil devrait interpréter et appliquer le pouvoir discrétionnaire dont il est investi par le *Code* d'une façon compatible avec les valeurs reconnues par

MOBILE served the required Notice of Constitutional Question pursuant to the provisions of the *Federal Courts Act*.

[59] The order of presentation of the evidence and the arguments during the present hearing were as follows: TELE-MOBILE, TCI, QTM, TWU, SQET and the SAMT. The Board will follow this same order to summarize the parties' positions.

A - TELE-MOBILE

[60] TELE-MOBILE defines the main issues in the present application as follows:

1) Should the former Clearnet employees, primarily situated in Ontario and Quebec and the former QTM employees represented by the SQET and SAMT, be swept into the TWU's British Columbia based bargaining unit against their wishes?

2) Following the sale of TELUS's mobility assets to TELE-MOBILE, should the unionized employees of TELE-MOBILE in British Columbia and Alberta be included in a separate bargaining unit?

[61] TELE-MOBILE asserts that the present application represents an opportunistic attempt by the TWU to expand its bargaining rights to include some 2,000 former Clearnet employees working primarily in Ontario and in Quebec, and some 60 employees of the former QTM working in Rimouski without having organized these employees in the conventional way and without any indication of their desire, or against their desire (in the case of the former QTM employees), to be represented by the TWU.

1 - Application of Section 44 of the *Code*

[62] TELE-MOBILE takes the position that, from a labour relations perspective, the only relevant sale that occurred took place in May 2001 when it acquired the people, assets and businesses of TMW and QTM. It submits that this transaction constitutes a sale of business pursuant to section 44 of the *Code* and, further, that this transaction resulted in separate mobility bargaining units, one unit comprising the unionized TELE-MOBILE employees formerly

l'alinéa 2d) de la *Charte*. Dans une lettre datée du 12 août 2002, elle a donné l'Avis de question constitutionnelle requis, conformément aux dispositions de la *Loi sur les Cours fédérales*.

[59] L'ordre de présentation de la preuve et des arguments au cours des audiences était le suivant: TELE-MOBILE, TCI, QTM, le STT, puis le SQET et le SAMT. Le Conseil entend résumer les positions des parties dans le même ordre.

A - TELE-MOBILE

[60] TELE-MOBILE définit de la façon suivante les principales questions en jeu dans la présente affaire:

1) Les anciens employés de Clearnet, travaillant essentiellement en Ontario et au Québec, de même que les anciens employés de QTM, représentés par le SQET et le SAMT, devraient-ils être inclus contre leurs désirs dans l'unité de négociation du STT en Colombie-Britannique?

2) À la suite de la vente des actifs du volet sans fil de TELUS à TELE-MOBILE, les employés syndiqués de TELE-MOBILE affectés en Colombie-Britannique et en Alberta devraient-ils être inclus dans une unité de négociation distincte?

[61] TELE-MOBILE fait valoir que la demande en l'espèce est une tentative opportuniste du STT pour accroître ses droits de négociation, de façon à inclure dans ses rangs quelque 2 000 anciens employés de Clearnet travaillant essentiellement en Ontario et au Québec, de même qu'une soixantaine d'employés de l'ancienne QTM travaillant à Rimouski sans les avoir syndiqués de la façon habituelle et sans avoir la moindre indication de leurs désirs, voire contre leurs désirs (dans le cas des anciens employés de QTM) d'être représentés par le STT.

1 - Application de l'article 44 du *Code*

[62] TELE-MOBILE part du principe que, du point de vue des relations du travail, la seule vente pertinente a eu lieu en mai 2001, quand elle s'est portée acquéreure du personnel, des actifs et de l'exploitation de TMW et de QTM. Elle fait valoir que cette transaction constituait une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* et qu'il en a résulté des unités de négociation distinctes pour les volets sans fil, une composée des employés syndiqués de TELE-MOBILE, qui étaient

employed by TMW and another unit comprising the former QTM employees.

[63] According to TELE-MOBILE, TELUS's shares purchase of Clearnet and QTM during the summer of 2000 represents labour relations non-events. It states that neither acquisitions constitute a sale of business under the *Code*, as the ownership changes (share transfer) did not effect the on-going businesses of Clearnet or QTM, nor did it impact the employees who continued to work within those operations. To that effect, it states that QTM remained a party to its collective agreements with the SQET and SAMT in relation to both its wireless and wireline businesses. With respect to Clearnet, no bargaining rights were affected and, given that the purpose of this provision of the *Code* is to preserve rather than expand bargaining rights, a sale of business declaration should not be issued in relation to those transactions.

[64] TELE-MOBILE points to the TWU's position in not seeking that TELUS is a successor to QuébecTel's wireline employees as a revealing inconsistency. It urges that TWU cannot have it both ways: either QTM's shares purchase was a sale of business within the meaning of the *Code* affecting all of QuébecTel's former employees, or it was not a sale.

2 - Application of Section 35 of the *Code*

[65] TELE-MOBILE argues that the TWU's request for a single employer declaration between the former Clearnet, QTM and TCI companies is superfluous in light of the fact that TELE-MOBILE has now become the successor of the former Clearnet, QTM and TMW operations. It argues that the proper question before the Board is whether or not **TELE-MOBILE and TCI** are a common employer under the *Code*.

[66] While recognizing that the first four factors for establishing a common employer are arguably met in the present matter, TELE-MOBILE disputes that there is any common operational or managerial control/direction between them. It submits that the partnership structure of TCI's interests in TELE-MOBILE is exclusively for tax purposes. It also submits that Mr. Cope, as president and CEO of TELE-MOBILE, liaises with but does not report to

auparavant au service de TMW, et une autre groupant les anciens employés de QTM.

[63] D'après TELE-MOBILE, l'acquisition par TELUS des actions de Clearnet et de QTM au cours de l'été 2000 n'a pas d'incidence du point de vue des relations du travail. Elle affirme que ni l'une ni l'autre de ces acquisitions ne constituaient une vente d'entreprise au sens du *Code*, puisque les changements de propriété (transfert d'actions) n'avaient eu aucun effet sur les entreprises de Clearnet ou de QTM, ni de répercussions sur les employés, qui continuaient à travailler dans ces entreprises. Dans ce contexte, elle déclare que QTM est demeurée partie à ses conventions collectives avec le SQET et le SAMT pour les activités des volets sans fil et filaire. Quant à Clearnet, aucun droit de négociation n'avait été touché; compte tenu du fait que cette disposition du *Code* a pour objet de préserver plutôt que d'élargir les droits de négociation, il ne devrait pas y avoir de déclaration de vente d'entreprise en ce qui concerne ces transactions.

[64] TELE-MOBILE soutient que la position du STT est incongrue, puisqu'il ne veut pas de déclaration que TELUS est l'employeur successeur de QuébecTel pour les employés du volet filaire. Elle maintient que le STT ne peut pas jouer sur les deux tableaux: ou bien l'achat des actions de QTM était une vente d'entreprise au sens du *Code* et avait des répercussions sur tous les anciens employés de QuébecTel, ou bien il n'était pas une vente d'entreprise.

2 - Application de l'article 35 du *Code*

[65] TELE-MOBILE déclare que la demande du STT réclamant une déclaration d'employeur unique dans le cas des anciennes entreprises Clearnet, QTM et TCI que le STT a présentée est superflue étant donné que TELE-MOBILE est devenue le successeur de Clearnet, QTM et TMW. Elle soutient que la question que le Conseil devrait trancher consiste à savoir si **TELE-MOBILE** et **TCI** constituent ou non un employeur unique au sens du *Code*.

[66] Tout en reconnaissant que les quatre premiers critères applicables à une déclaration d'employeur unique sont probablement réunis en l'espèce, TELE-MOBILE conteste que le contrôle et la direction de l'exploitation et de la gestion sont exercés en commun dans ces deux sociétés. Elle déclare que la structure de société en nom collectif qui représente les intérêts de TCI dans TELE-MOBILE a été conçue exclusivement pour des fins fiscales. Elle affirme en

Mr. Entwistle in his capacity as CEO of TCI, and that there is no overlap between the management teams at TELE-MOBILE and TCI.

outre qu'en sa qualité de président et chef de la direction de TELE-MOBILE, M. Cope est en liaison avec M. Entwistle en sa qualité de chef de la direction de TCI mais ne lui rend pas compte de ses activités, et qu'il n'y a pas de recoupement entre les équipes de direction de TELE-MOBILE et de TCI.

[67] TELE-MOBILE submits that it has its own autonomous human resources, labour relations, network engineering, client care, legal, regulatory, corporate, information technology and sales/marketing departments which are operationally self-sufficient. It creates its own business plans, performs its own capital budgeting process and makes its own decisions in regards to capital expenditures without consulting TCI for input concerning how to determine its capital needs or prioritize its spending. In TELE-MOBILE's view, in order for the Board to issue a single employer declaration, it is necessary that the corporations be more than merely affiliated or part of the same corporate family.

[67] TELE-MOBILE fait valoir qu'elle a ses propres ressources humaines autonomes, ses propres relations du travail, sa propre ingénierie de réseau, ses propres services à la clientèle, du contentieux, au règlement, d'entreprise, de technologie de l'information ainsi que des ventes et du marketing, et que ces services autonomes sont opérationnellement autonomes. Elle établit ses propres plans d'entreprise, fixe elle-même son budget de dépenses en capital et prend ses propres décisions quant à ces dépenses sans consulter TCI pour savoir comment déterminer ses besoins de capitaux ou établir les priorités de ses dépenses. Bref, selon TELE-MOBILE, pour que le Conseil formule une déclaration d'employeur unique, il faut que les entreprises soient plus que simplement affiliées ou membres d'une même famille de sociétés.

[68] Essentially,TELE-MOBILE's assertions are that the TWU has mistakenly construed commonality of brand and joint marketing initiatives as evidence of integration of TELUS's wireless and wireline segments. It maintains that the wireless business is both unique and distinct and operates in a competitive and regulatory environment which is in stark contrast to the stable traditional wireline monopoly. It argues that the success of the mobility business depends on the recognition of these distinctions and, consequently, its unionized employees should be in a separate unit.

[68] Au fond, TELE-MOBILE estime que le STT s'est trompé en interprétant une marque commune et des initiatives de marketing conjointes comme des preuves de l'intégration des volets sans fil et filaire de TELUS. Elle affirme que les activités du volet sans fil sont à la fois uniques et distinctes dans un contexte compétitif et réglementaire vraiment différent de celui du monopole tacite et stable des réseaux filaires. Elle soutient que le succès des activités du volet sans fil est fonction de la reconnaissance de ces distinctions et que, par conséquent, ses employés syndiqués devraient faire partie d'une unité de négociation distincte.

[69] In regards to the possible labour relations purpose for the Board to exercise its discretion in favour of granting a single employer declaration, TELE-MOBILE argues that the TWU is attempting to expand its bargaining rights rather than protecting existing rights. It argues the TWU is basically asking the Board to add acquisitions to the scope of its bargaining unit, contrary to the ruling in decision no. 108, and to ignore the former Clearnet and QTM employees' rights to decide if they want union representation or not and, if they do, their choice of bargaining agent. According to TELE-MOBILE, section 35 does not relieve the TWU from having to organize this distinct group of wireless

[69] En ce qui concerne les raisons liées aux relations du travail sur lesquelles le Conseil pourrait se baser pour se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire de formuler une déclaration d'employeur unique, TELE-MOBILE affirme que le STT tente d'élargir la portée de ses droits de négociation plutôt que de protéger ses droits existants. Elle soutient que le STT demande en somme au Conseil d'ajouter le personnel des acquisitions à son unité de négociation contrairement à l'esprit de la décision n° 108, en ne tenant pas compte des droits des anciens employés de Clearnet et de QTM de décider s'ils veulent être syndiqués ou pas et, s'ils veulent l'être, de choisir leur

employees and to obtain representation rights through the *Code*'s certification provisions.

[70] Moreover, TELE-MOBILE argues that the TWU has not provided the requisite, "convincing evidence" in support of its claim that bargaining rights have been, or are likely to be subverted by the current bargaining unit structure. It asserts that, through its acquisition of Clearnet, it has actually bolstered the job security of the TWU members by adding 120,000 new customers who will require service from western bargaining unit employees. It submits that the examples of allegedly eroded plant work raised by the TWU involving the Short Messaging System (SMS), the Pay N' Talk System and the Network Operation Center amount to minuscule elements of work that were moved unavoidably for valid business reasons. It maintains that no bargaining unit jobs were lost and that the amount of work involved was negligible. It also maintains that the TWU's examples of eroded clerical work with respect to TELE-MOBILE's use of call routing, the Talk Total Contract Management Team and the Omega direct marketing company are even more misleading, since they collectively represent two isolated instances wherein eastern-based TELE-MOBILE employees accidentally serviced clients with British Columbia area codes.

[71] With respect to the remainder of the TWU's erosion claim, TELE-MOBILE submits that it represents speculation and conjecture based on presumptions concerning what may happen if the former Clearnet workers remain outside of the bargaining unit. It maintains the Board should not exercise its discretion on the basis of such speculations or conjecture. TELE-MOBILE asserts that: it is committed to maintaining a regional presence; since its creation, there has been no erosion of the TWU's bargaining unit rights; and there is no indication it intends to contract out British Columbia wireline work to third parties. It asserts that, even if it did, the most

agent négociateur. Selon elle, l'article 35 ne dégage pas le STT de son obligation de faire les démarches nécessaires pour syndiquer ce groupe distinct d'employés du volet sans fil et obtenir les droits de représentation nécessaires en se prévalant des dispositions d'accréditation du *Code*.

[70] En outre, TELE-MOBILE maintient que le STT n'a pas produit la «preuve convaincante» nécessaire pour étayer sa prétention que ses droits de négociation ont été ou seront vraisemblablement sapés par la structure actuelle des unités de négociation, en faisant valoir que, par son acquisition de Clearnet, elle a bel et bien accru la sécurité d'emploi des membres du STT, en gagnant 120 000 nouveaux clients qui auront besoin des services fournis par les membres de l'Ouest de l'unité de négociation. Selon elle, les exemples d'érosion du travail des membres du syndicat que le STT a cités en ce qui concerne le système de messages courts (SMS), le système Pay N' Talk et le Centre des opérations réseau ne sont que des parties infimes du travail et que leur transfert était inévitable pour des raisons commerciales valides. Elle maintient qu'aucun emploi n'a été perdu pour les membres de l'unité de négociation et que le volume du travail en question était négligeable. Elle affirme en outre que les exemples d'érosion du travail de commis que le STT a invoqués qui concernent le recours par TELE-MOBILE à l'acheminement des appels, à l'équipe de gestion Talk Total Contract et à l'entreprise de marketing direct Omega sont plus trompeurs encore parce qu'ils correspondent collectivement à deux cas isolés où les employés de TELE-MOBILE dans l'Est ont accidentellement servi des clients dont les indicatifs régionaux étaient de la Colombie-Britannique.

[71] En ce qui concerne le reste des prétentions d'érosion du travail du STT, TELE-MOBILE affirme que ce n'est que de la spéculation et des conjectures fondées sur des présomptions de ce qui pourrait se produire si les anciens employés de Clearnet continuent de ne pas faire partie de l'unité de négociation. Elle maintient que le Conseil ne devrait pas se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire en se fondant sur une spéculation ou des conjectures de cet ordre. Elle déclare être bien décidée à maintenir une présence régionale, que, depuis sa création, il n'y a pas eu d'érosion des droits de l'unité de négociation du STT et qu'il n'y a aucune indication qu'elle veuille sous-traiter à des tiers

work it could contract out would only affect 47 full-time wireline equivalents.

[72] TELE-MOBILE also contends that a single employer declaration would fail to advance the interests of effective and harmonious labour relations. It notes that, although the TWU witnesses suggested future growth in the wireless division would extricate business from the wireline division, they conceded that the projected growth in wireline data exceeds the anticipated growth in wireless data, and that TELUS is spending twice as much capital on its wireline segment than on its wireless business investment. It argues the Board cannot issue a single employer declaration just because the TWU has suffered a subjective prejudice as a result of TELE-MOBILE's choice to expand through related entities.

[73] In addition, TELE-MOBILE questions the TWU's capacity as a trade union to represent mobility employees outside of British Columbia and Alberta. It submits that, as a regional player which has been unsuccessful in negotiating an interprovincial collective agreement, the TWU is unprepared to represent a large number of culturally distinct workers who are located in different geographic locations.

[74] It maintains that, altogether, the creation of TELE-MOBILE as a national, stand-alone wireless entity has not harmed the TWU's bargaining rights, and there is no reason to assume that the TWU's concerns could not be resolved through negotiations.

3 - Application of Section 18 or 18.1 of the *Code*

[75] TELE-MOBILE contends that the TWU's request for a global bargaining unit review is premature. It states there is no need for the Board to conduct such a review and to fashion a single bargaining unit, as requested, since the existing bargaining unit structure is appropriate. It argues that, by operation of law, it is the successor employer and is bound by the terms of the applicable collective agreements at the time of the sale to TELE-MOBILE in May 2001.

du travail du réseau filaire de la Colombie-Britannique. Elle fait valoir que, même si elle devait le faire, la plus grande partie du travail qu'elle ferait exécuter à contrat ne toucherait que 47 équivalents temps plein du réseau filaire.

[72] TELE-MOBILE soutient aussi qu'une déclaration d'employeur unique ne ferait rien pour promouvoir des relations du travail efficaces et harmonieuses. Elle souligne que, même si les témoins du STT ont déclaré que l'expansion future de la division sans fil ferait perdre une partie de sa clientèle à la division filaire, ils ont reconnu que les projections de l'augmentation des données acheminées sur le réseau filaire excédaient celles de l'expansion prévue pour le volet sans fil et que TELUS consacre deux fois plus de capitaux à son volet filaire qu'à ses activités sans fil. Elle maintient que le Conseil ne peut pas faire de déclaration d'employeur unique simplement parce que le STT a subi un préjudice subjectif en raison du choix de TELE-MOBILE de prendre de l'expansion par l'intermédiaire de sociétés liées.

[73] En outre, TELE-MOBILE conteste l'aptitude du STT à représenter en tant que syndicat les employés du volet sans fil à l'extérieur de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Elle fait valoir que, en sa qualité de syndicat régional n'ayant jamais réussi à négocier une convention collective interprovinciale, le STT est mal préparé pour représenter de nombreux travailleurs culturellement distincts établis dans différentes régions.

[74] Enfin, TELE-MOBILE déclare que, dans l'ensemble, sa création en tant qu'entreprise nationale indépendante de télécommunications sans fil n'a pas nui aux droits de négociation du STT, et qu'il n'y a aucune raison de présumer que les craintes de ce syndicat ne pourraient pas être apaisées par des négociations.

3 - Application des articles 18 ou 18.1 du *Code*

[75] TELE-MOBILE est d'avis que la demande du STT réclamant une révision globale de la structure des unités de négociation est prématurée. À son avis, il n'est pas nécessaire que le Conseil procède à une telle révision en établissant une unité de négociation unique, comme le syndicat le demande, puisque la structure existante des unités de négociation est appropriée. Elle maintient que, en droit, elle est l'employeur successeur, de sorte qu'elle est tenue de respecter les conditions des conventions collectives applicables au moment de la vente de l'entreprise dont elle a fait l'acquisition en mai 2001.

[76] TELE-MOBILE submits that in decision no. 108, the Board made an important distinction between business expansion, as opposed to acquisitions and their effects on the scope of the TWU's bargaining rights. It states that the Board held it would only review the bargaining unit structure following an **acquisition** in instances where TELUS integrates an acquired company into its existing operation. It argues that the acquired, former Clearnet and QTM employees have not been operationally integrated with TELUS employees and that the TWU has mistakenly assumed that TELUS merged the new employees into TMW - its previous mobility business unit - when it actually meshed TMW and QTM into Clearnet, and then transferred the consortium to TELE-MOBILE, its present national, stand-alone wireless business.

[77] TELE-MOBILE argues that, more importantly, there is no operational integration between its wireless and TCI's wireline divisions. Even though TELE-MOBILE interconnects its complex radio networks to the Public Switch Telephone Network (PSTN) along with TCI, it purchases a minimal level of back haul services from TCI and shares Signal Transfer Points (STP) with TCI, this does not represent operational integration. It argues these are a series of examples of network connections that all telecommunications enterprises are required to establish, in order to operate competitive businesses. As an example, it states that despite the fact that it may be connected with Bell Canada which operates the PSTN in Eastern Canada and provides it with back haul services in conjunction with Vidéotron, as are more than 60 other networks via the STP network, it does not mean it is operationally integrated with all of these other companies merely by virtue of its connections to their networks. Moreover, it submits that while TELE-MOBILE and TCI sometimes package joint product offerings, when it makes business sense to do so, these bundling collaborations do not constitute operational integration as they occur at the customer level only. Both companies, it is argued, have separate sales forces, marketing departments, executive teams and billing systems, and are dedicated to serving their distinct markets. Despite the fact that they do share a common software program (SAP), this does not establish operational integration.

[76] TELE-MOBILE fait valoir que, dans sa décision n° 108, le Conseil a fait une importante distinction entre l'expansion des activités d'une entreprise et ses acquisitions ainsi que leurs effets sur la portée des droits de négociation du STT. Il a déclaré qu'il réviserait la structure des unités de négociation à la suite d'une **acquisition** seulement dans les cas où TELUS intégrerait une entreprise dont elle a fait l'acquisition dans ses activités en cours. Elle soutient que les employés de Clearnet et de QTM, les entreprises dont elle a fait l'acquisition, n'ont pas été opérationnellement intégrés avec ceux de TELUS, et que le STT a fait erreur en présumant que TELUS avait intégré ces nouveaux employés dans TMW - son ancienne exploitation commerciale sans fil - en fusionnant TMW et QTM avec Clearnet, puis en transférant cet ensemble d'entreprises à TELE-MOBILE, son volet sans fil national indépendant.

[77] TELE-MOBILE maintient qu'il est plus important de reconnaître qu'il n'y a aucune intégration opérationnelle entre son volet d'exploitation sans fil et les divisions du réseau filaire de TCI. Bien que TELE-MOBILE relie ses réseaux radios complexes au Réseau téléphonique public commuté (RTPC) tout comme TCI, elle achète un minimum de services de liaison descendante à TCI et, même si elle partage avec celle-ci des points de transfert des signaux (PTS), cela ne constitue pas une intégration opérationnelle. TELE-MOBILE soutient qu'il y a une série d'exemples de connections réseautées que toutes les entreprises de télécommunications sont tenues d'établir pour pouvoir exploiter des entreprises compétitives. Par exemple, en dépit du fait qu'elle peut être reliée à Bell Canada, qui exploite le RTPC dans l'Est du Canada et offre du même coup des services de liaison descendante de concert avec Vidéotron, comme le font plus de 60 autres réseaux via celui des PTS, cela ne signifie pas qu'elle soit intégrée opérationnellement avec toutes ces autres sociétés du seul fait qu'elle soit branchée à leurs réseaux. En outre, elle fait valoir que, même si elle offre parfois des produits conjointement avec TCI, quand c'est commercialement logique, ces collaborations pour offrir des ensembles de produits ne constituent pas une intégration opérationnelle, puisqu'elles ne valent qu'au niveau du consommateur. Elle soutient que les deux sociétés ont des équipes de vendeurs distinctes ainsi que des services de marketing, des équipes de direction et des systèmes de facturation distincts, eux aussi, et qu'elles se consacrent à servir leurs marchés distincts. Même leur partage d'un même logiciel (SAP) n'entraîne pas leur intégration opérationnelle.

[78] Furthermore, TELE-MOBILE asserts that there is no integration between wireless and wireline plant employees. Any interaction between these workers is both minimal and confined to the province of British Columbia where there has been some history of the mobility division contracting out antenna tower construction and equipment installation work to wireline employees. In addition, it states that there is no operational integration between wireless and wireline clerical employees. Any interaction between these workers is marginal and limited to random bundling initiative call transfers in Western Canada.

[79] TELE-MOBILE underlines that the TWU has offered no evidence of integration, technological or otherwise, between wireless and wireline employees in Saskatchewan, Manitoba, Ontario or any of the Maritime provinces. Further, TELE-MOBILE questions why the TWU has not argued that over 1,000 wireline employees of TELUS Québec are integrated within TELUS. It submits that the majority of the evidence that the TWU relies upon to support the alleged integration of the former, wireless QTM employees should apply equally to the wireline employees. It submits that this abstention by TWU shows the arbitrary, selective nature of its application.

[80] Finally it argues, again, that there has been no erosion of the TWU's bargaining rights since the formation of TELE-MOBILE, and that there is no reason to believe that there will be any in the future.

4 - Appropriate Bargaining Unit(s)

[81] TELE-MOBILE submits that, should the Board decide that a bargaining unit review is necessary at this time, the single bargaining unit proposed by the TWU is not appropriate in the circumstances. TELE-MOBILE argues that wireless and wireline workers do not share a community of interest for the following reasons:

- they have distinct duties: TELE-MOBILE's workforce is exclusively dedicated to TELUS's national, stand-alone wireless enterprise, whereas TCI's workforce is solely devoted to TELUS's national wireline business;

- each enterprise is managed separately;

- wireless and wireline employees require different skills and qualifications and utilize different tools,

[78] De plus, TELE-MOBILE affirme qu'il n'y a pas d'intégration entre les employés du volet sans fil et ceux du réseau filaire. Les interactions entre ces travailleurs sont à la fois minimales et limitées à la Colombie-Britannique, et il est arrivé que la division sans fil fasse construire des antennes et installer de l'équipement à contrat par des employés du réseau filaire. En outre, l'entreprise affirme qu'il n'existe aucune intégration opérationnelle entre les employés de soutien des volets sans fil et filaire. Toutes leurs interactions sont marginales et limitées au groupement aléatoire de transferts d'appels dans l'Ouest du Canada.

[79] TELE-MOBILE souligne que le STT n'a produit aucune preuve d'intégration technologique ou autre entre les employés des volets sans fil et filaire en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario ou dans une des Provinces maritimes. En outre, elle voudrait savoir pourquoi le STT n'a pas maintenu que plus de 1 000 employés du réseau filaire de TELUS Québec sont intégrés dans TELUS. Elle fait valoir que la plus grande partie de la preuve que le STT invoque pour étayer ses allégations d'intégration des anciens employés de l'exploitation sans fil de QTM devrait s'appliquer également à ceux du réseau filaire. Selon elle, cette abstention du STT est révélatrice de la nature à la fois arbitraire et sélective de sa demande.

[80] Enfin, TELE-MOBILE soutient qu'il n'y a eu aucune érosion des droits de négociation du STT depuis sa formation, et qu'il n'y a aucune raison de croire qu'il y en aura une dans l'avenir.

4 - Unité(s) de négociation habile(s) à négocier

[81] TELE-MOBILE déclare que, si le Conseil devait décider qu'une révision de la structure des unités de négociation s'impose, l'unité de négociation unique proposée par le STT ne serait pas habile à négocier dans les circonstances actuelles. Elle fait valoir que les travailleurs des volets sans fil et filaire n'ont pas de communauté d'intérêts, pour les raisons suivantes:

- leurs fonctions sont différentes puisque l'effectif de TELE-MOBILE se consacre exclusivement à l'exploitation du volet national sans fil indépendant de TELUS, tandis que celui de TCI travaille exclusivement à l'exploitation nationale du réseau filaire de TELUS;

- chacune des deux entreprises est gérée séparément;

- les employés affectés au volet sans fil et au réseau filaire doivent avoir des aptitudes et des qualifications

systems and applications. Unlike wireline workers, wireless employees may require years of training in varying fields in order to become proficient at testing, calibrating, repairing and maintaining different types of complex equipment. Although there used to be some crossover of technical wireless and wireline skills, the wireless business today is entirely different than it used to be in terms of scale, size, flexibility and requirements;

différentes; ils se servent en outre d'outils, de systèmes et d'applications qui diffèrent. Contrairement aux travailleurs du réseau filaire, ceux du volet sans fil peuvent avoir besoin d'années de formation dans différents domaines pour maîtriser le testage, le calibrage, la réparation et l'entretien de différents types d'équipement complexe. Dans le passé, il y a eu un certain recoupement entre les aptitudes techniques du personnel du volet sans fil et du réseau filaire, mais l'exploitation d'un volet sans fil d'aujourd'hui est entièrement différente de ce qu'elle était autrefois en termes d'échelle, de taille, d'adaptabilité et d'exigences;

- given the competitive nature of the industry, various specialized churn-preventing and client account management services are now required in the wireless division;

- en raison de la nature compétitive du secteur des télécommunications, divers services spécialisés de prévention du roulement et de gestion des comptes clients sont désormais indispensables dans la division sans fil;

- wireless workers are subject to independent human resources policies in terms of recruiting, hiring, orientation, training and evaluation and, most significantly, wireless employees participate in performance management, pay-for-performance, referral, meeting and continuous learning programs, whereas wireline workers do not.

- les travailleurs du volet sans fil sont assujettis à des politiques des ressources humaines indépendantes en matière de recrutement, d'embauche, d'orientation, de formation et d'évaluation; en outre, et c'est le plus significatif, ils participent à la gestion du rendement, sont rémunérés en fonction de leur rendement et participent aussi à des programmes de référence, de rencontre et d'apprentissage permanent, contrairement aux employés du réseau filaire.

[82] Further, TELE-MOBILE states that a single bargaining unit is not viable in light of the geographic separation between most of the wireless and wireline workers. It states that two thirds of TELUS's wireless employees live and work in Ontario and Quebec, while most of its wireline employees - who constitute the majority of the TWU's bargaining unit - live and work in British Columbia and Alberta. Consequently, it argues the voices of the wireless workers in Ontario and Quebec would be drowned out in a single, British Columbia lower Mainland-based, wireline-dominated bargaining unit. It argues that, ultimately, supplementing the unit with a large number of geographically and culturally diverse workers in Eastern Canada would create a completely dysfunctional, unworkable bargaining regime.

[82] TELE-MOBILE maintient aussi qu'une unité de négociation unique ne peut pas être viable à cause de la séparation sur le plan géographique de la plupart des travailleurs du volet sans fil et du réseau filaire. Elle fait valoir que les deux tiers des employés du volet sans fil de TELUS vivent et travaillent en Ontario et au Québec, alors que la plupart de ses employés affectés au réseau filaire - la majorité des membres de l'unité de négociation du STT - vivent et travaillent en Colombie-Britannique et en Alberta. Par conséquent, elle affirme que la voix des travailleurs du volet sans fil de l'Ontario et du Québec ne pourrait pas se faire entendre dans une unité de négociation unique dominée par les travailleurs du réseau filaire dans la vallée du bas Fraser, en Colombie-Britannique, et ajoute qu'en définitive, ajouter à cette unité un grand nombre de travailleurs de l'Est du Canada qui sont différents, et par leur situation géographique et par leur culture, créerait un régime de négociation tout à fait dysfonctionnel et impossible à faire fonctionner.

[83] As a regional union that has no office in Ontario, no business agents in Quebec and no members in

[83] Le STT est un syndicat régional qui n'a ni bureaux en Ontario, ni agents au Québec ni membres en Ontario

Ontario or Quebec, TELE-MOBILE submits that the TWU officials have never visited the contentious work locations in Quebec, held meetings with Quebec employees, or made any effort to understand the distinct cultural norms and market forces at play in Quebec. It asserts that it is inconceivable that the TWU could become a legitimate, national union capable of effectively representing the interests of Quebec employees as well as the incumbent SQET and SAMT.

[84] TELE-MOBILE also submits that the former QTM employees do not want to be represented by the TWU, as evidenced by the SQET's participation in the over eight weeks of hearing in the present matter, as well as a petition its members filed with the Board. It states the former Clearnet employees in Ontario have also shown no interest in the TWU. In addition, it submits that stand-alone wireless operations are the organizational norm for all three of TELUS's national rivals - Bell Mobility, Rogers Wireless and Microcell Telecom - as well as for most major international telecommunications enterprises. It submits that only smaller, regional wireless companies tend to be structurally integrated with their parent companies. It further claims that the TWU's suggested single unit ignores the history of effective collective bargaining and positive labour relations between QTM and the SQET and the SAMT and, previously, between TELUS Mobility and the International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) in Alberta. It asserts the British Columbia unit comprising wireless and wireline employees is an industry anomaly that should not be followed by the Board.

[85] Lastly, TELE-MOBILE urges that a scenario involving one mobility unit in the West composed of the former TMW employees, who are now represented by the TWU, and another unit in Rimouski consisting of the former QTM workers represented by the SQET, with unrepresented (non-unionized) former Clearnet employees, is viable for labour relations purposes. This is so, it argues, because it can genuinely bargain with the TWU and the SQET that there has not been any erosion of bargaining unit work in the West, there is a

ou au Québec, et c'est pourquoi TELE-MOBILE fait valoir que ses représentants n'ont jamais visité les lieux de travail contestés au Québec, jamais organisé de rencontre avec les employés travaillant au Québec ni fait le moindre effort pour comprendre les normes culturelles et les forces du marché distinctes du Québec. Elle affirme qu'il est inconcevable que le STT puisse devenir un véritable syndicat national capable de représenter efficacement les intérêts des employés du Québec aussi bien que les syndicats actuellement accrédités pour le faire, le SQET et le SAMT.

[84] TELE-MOBILE fait aussi valoir que les anciens employés de QTM ne veulent pas être représentés par le STT, comme en témoigne la participation du SQET aux audiences sur la présente affaire, qui ont duré plus de huit semaines, de même que la pétition que ses membres ont déposée au Conseil. Elle maintient que les anciens employés de Clearnet en Ontario n'ont eux non plus manifesté aucun intérêt pour le STT. En outre, elle soutient que les exploitations sans fil indépendantes sont la norme organisationnelle pour tous les trois rivaux nationaux de TELUS (Bell Mobilité, Rogers Sans-fil et Microcell Télécom), de même que pour la plupart des grandes entreprises internationales de télécommunications. Selon elle, seules les petites entreprises régionales de communications sans fil tendent à avoir une structure intégrée avec leurs sociétés mères. De plus, l'unité de négociation unique proposée par le STT ne tient pas compte de la tradition de négociations collectives efficaces et de relations du travail positives entre QTM, d'une part, et le SQET ainsi que le SAMT, d'autre part, ainsi que de celle qui s'était établie auparavant entre TELUS Mobility et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE) de même que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) en Alberta. À son avis, l'unité accréditée en Colombie-Britannique, composée d'employés du volet sans fil et du réseau filaire, est une anomalie dans le secteur des télécommunications, que le Conseil ne devrait pas perpétuer.

[85] Enfin, TELE-MOBILE affirme qu'un scénario dans lequel une unité d'exploitation sans fil dans l'Ouest composée des anciens employés de TMW qui sont actuellement représentés par le STT avec, à Rimouski, une autre unité groupant les anciens travailleurs de QTM représentés par le SQET et avec les anciens employés de Clearnet non syndiqués serait viable dans le contexte des relations du travail. Il en est ainsi, soutient-elle, parce qu'elle peut vraiment négocier avec le STT et le SQET, il n'y a pas eu d'érosion du

great deal of employee satisfaction amongst the former Clearnet and QTM employees in the East, and the current bargaining unit structure will put it in a better position to meet the operational requirements of the wireless industry.

travail de l'unité de négociation dans l'Ouest, le niveau de satisfaction des employés qui travaillaient auparavant pour Clearnet et pour QTM dans l'Est est élevé et la structure actuelle des unités de négociation la met dans une meilleure position pour répondre aux exigences opérationnelles du secteur des télécommunications sans fil.

5 - Representation Vote

[86] TELE-MOBILE starts with the premise that, as it operates a stand-alone national wireless entity, it is inappropriate to combine wireline and wireless employees in the same bargaining unit. It further submits that no matter what the Board decides with respect to the applicability of sections 18, 18.1 35 and 44 of the *Code*, it would be contrary to Board jurisprudence to include the former Clearnet and QTM employees in any TWU bargaining unit without first holding a representation vote.

5 - Scrutin de représentation

[86] TELE-MOBILE se fonde sur le principe que, puisqu'elle exploite une entreprise nationale de télécommunications sans fil indépendante, il ne serait pas correct de réunir les employés du réseau filaire et du volet sans fil dans la même unité de négociation. Elle fait valoir aussi que, quelle que soit la décision que le Conseil rendra quant à l'applicabilité des articles 18, 18.1, 35 et 44 du *Code*, il serait contraire à sa jurisprudence que les anciens employés de Clearnet et de QTM soient inclus dans une unité de négociation quelconque représentée par le STT sans qu'un scrutin de représentation ne soit tenu dans ce contexte.

[87] TELE-MOBILE alleges that the workers in question do not presently fall within the intended scope of the original certification order, as defined by the Board in decision no. 108. Rather, it argues, they arrived via an acquisition and, further, they are not employees of the former TMW. To that end, TELE-MOBILE submits that decision no. 108, on its face, excluded acquisitions.

[87] TELE-MOBILE allègue que les travailleurs en question ne correspondent pas actuellement à la portée que l'ordonnance d'accréditation initiale était censée avoir, telle que le Conseil l'a rendue dans la décision n° 108. Elle maintient plutôt que ces nouveaux employés sont entrés à son service par suite d'une acquisition et qu'ils n'étaient pas d'anciens employés de TMW. Par conséquent, elle déclare que la décision n° 108 excluait à première vue le personnel additionnel résultant d'acquisitions d'entreprises.

[88] According to TELE-MOBILE, since the TWU's application represents an expansion of its bargaining unit rights without any regard for the wishes of the affected employees, the "majority in the new group" test, otherwise known as the double majority rule, is applicable in the present matter. Consequently, the former Clearnet and QTM employees must be permitted to choose whether or not they want to be represented by the TWU. It urges that, if the Board automatically sweeps these employees into a single bargaining unit without a vote, it would facilitate an unwarranted expansion of the TWU's bargaining rights while simultaneously permitting the union to avoid the cardinal requirements of the certification process.

[88] Selon TELE-MOBILE, puisque la demande du STT réclame une expansion de ses droits de négociation sans aucun égard aux désirs des employés visés, le critère «de la majorité du nouveau groupe», qu'on appelle aussi la règle de la double majorité, est applicable en l'espèce: les anciens employés de Clearnet et de QTM devraient donc pouvoir choisir d'être représentés ou non par le STT. Elle maintient que, si le Conseil devait automatiquement inclure ces employés dans une unité de négociation unique sans tenir de scrutin de représentation, il faciliterait une expansion injustifiée des droits de négociation du STT, tout en permettant à ce syndicat de ne pas s'acquitter des exigences fondamentales du processus d'accréditation.

[89] While TELE-MOBILE recognizes that in *Aliant Telecom Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 136, the Board folded roughly 680 previously unrepresented clerks into

[89] Bien que TELE-MOBILE reconnaisse que, dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 136, le Conseil a inclus quelque 680 commis qui n'étaient pas

a single bargaining unit without applying the double majority rule or holding a vote, it argues that this decision is distinguishable from the present situation on the following grounds:

- unlike the present situation, the parties in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, jointly submitted that the bargaining unit structure was no longer appropriate for collective bargaining;

- all of the employees at issue in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, were employed in the Atlantic region, therefore the existing geographic divisions in the present matter were not present;

- the Board in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, was concerned that alternative bargaining unit structures would not lead to the development and continuity of a healthy collective bargaining relationship, whereas folding over 2000 employees who express no interest in the TWU cannot possibly create a sane collective bargaining relationship;

- key witnesses in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, conceded that the company was moving toward servicing customers from "anywhere" in Atlantic Canada while, in this case, any movement of work has already occurred and the evidence points to TELE-MOBILE maintaining strong regional presences;

- the Board in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, contemplated labour relations tensions between the unionized and non-union groups whereas, in this case, the large geographic gap does away with such a problem; and

- the Board in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, held that extending the bargaining unit was the only practical alternative while, in the present case, the TWU's proposed scenario is not the only alternative.

6 - *Charter* Argument

[90] In the alternative and in further support for its position invoking a representation vote, TELE-MOBILE claims that the Board should interpret and apply its discretion under the *Code* in a manner

syndiqués auparavant dans une unité de négociation unique sans appliquer la règle de la double majorité ni organiser un scrutin de représentation, elle affirme que la situation dans cette affaire-là était différente de celle en l'espèce, pour les raisons suivantes:

- contrairement à ce qui se produit ici, les parties dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, avaient fait valoir conjointement que la structure des unités de négociation faisait qu'elles n'étaient plus habiles à négocier collectivement;

- tous les employés visés dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, travaillaient dans la région de l'Atlantique, de sorte que les facteurs géographiques divisifs en l'espèce n'existaient pas;

- dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, le Conseil craignait que les autres structures des unités de négociation envisagées ne soient pas propices à l'établissement et au maintien d'une relation de négociation collective saine, tandis que l'inclusion forcée de plus de 2 000 employés qui n'expriment aucun intérêt pour le STT ne peut certainement pas créer une relation de négociation collective saine;

- des témoins clés dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, avaient reconnu que l'entreprise tendait vers une situation où elle allait servir des clients de «tous les coins» des provinces de l'Atlantique, alors que, en l'espèce, tous les mouvements du travail imaginables ont déjà eu lieu et la preuve démontre que TELE-MOBILE maintient de fortes présences régionales;

- dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, le Conseil avait dû tenir compte d'éventuelles tensions dans les relations du travail entre les groupes syndiqués et non syndiqués, alors que, dans cette affaire-ci, le grand écart géographique élimine ce genre de problème;

- enfin, dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, le Conseil avait conclu qu'élargir la portée de l'unité de négociation était la seule solution pratique, tandis que le scénario proposé par le STT n'est pas la seule solution envisageable en l'espèce.

6 - Argument fondé sur la *Charte*

[90] Subsidiairement, et pour étayer encore davantage sa position sur la nécessité d'un scrutin de représentation, TELE-MOBILE déclare que le Conseil devrait interpréter le pouvoir discrétionnaire dont le

consistent with the value enshrined in the *Charter*'s section 2(d) guarantee of freedom of association. Relying on the Supreme Court of Canada decision in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 S.C.R. 209, it argues that this guarantee includes the negative right of wireless employees in Eastern Canada to be free from the TWU representation without a proper vote. In advancing this subsidiary argument, TELE-MOBILE clarifies that it is not trying to specifically enforce the freedom of association conferred on its employees by pursuing claims under section 24 of the *Charter*, or to raise the invalidity of any part of the *Code*. Rather, it is advancing a serious issue concerning a *Charter* right that the Board must consider in its determination of the present application.

[91] Relying on the decisions in *Hills* v. *Canada (Attorney General)*, [1988] 1 S.C.R. 513; *Trinity Western University* v. *British Columbia College of Teachers*, [2001] 1 S.C.R. 772; and *Chamberlain* v. *Surrey School District No. 36*, [2002] 4 S.C.R 710, TELE-MOBILE submits that the Supreme Court of Canada has held that adjudicators must favour the *Charter* values when interpreting statutes and applying discretionary powers.

[92] It also submits that ideological conformity is present in this case, in that, if the TWU is imposed on former Clearnet employees, they will lose their right to individually negotiate the terms and conditions of their employment with TELE-MOBILE without a chance to voice their preference on the issue. This unilateral change in employment conditions would constitute forced collectivity, as well as an attack on the freedom of choice that is vital to individual self-realization and fly in the face of section 2(d) *Charter* values.

[93] Moreover, as a British Columbia based union, TELE-MOBILE argues, again, that the TWU is not equipped to provide the former Clearnet and QTM employees in Eastern Canada with a representation mechanism that would allow them to participate in the formulation and administration of the rules which govern how they can realize their occupational objectives. Again, it argues this runs counter to the implicit freedom under section 2(d) of the *Charter* to choose one's path to self-actualization. It argues further that the TWU also does not recognize the distinct identities which the former Clearnet and QTM

Code l'investit et l'appliquer d'une façon compatible avec les valeurs reconnues par l'alinéa 2d) de la *Charte*, qui garantit la liberté d'association. Elle se fonde sur l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209, pour soutenir que cette garantie comprend le droit de non-association des employés du volet sans fil de l'Est du Canada de ne pas être représentés par le STT sans qu'un scrutin de représentation ne soit tenu. En avançant cet argument subsidiaire, TELE-MOBILE précise qu'elle ne cherche pas à faire respecter le droit à la liberté d'association reconnu à ses employés en se fondant sur l'article 24 de la *Charte*, ni à contester la validité d'une disposition quelconque du *Code*, mais plutôt à faire valoir un argument sérieux relatif à un droit reconnu par la *Charte* dont le Conseil doit tenir compte pour trancher la présente affaire.

[91] TELE-MOBILE se fonde aussi sur les arrêts de la Cour suprême du Canada dans *Hills* c. *Canada (Procureur général)*, [1988] R.C.S. 513; *Université Trinity Western* c. *British Columbia College of Teachers*, [2001] 1 R.C.S. 772; et *Chamberlain* c. *Surrey School District No. 36*, [2002] 4 R.C.S. 710, pour souligner que cette Cour conclut que les arbitres de grief doivent privilégier les valeurs de la *Charte* dans leur interprétation des lois et l'exercice de leurs pouvoirs discrétionnaires.

[92] Elle soutient aussi la conformité idéologique qui prévaut en l'espèce puisque si le STT est imposé aux anciens employés de Clearnet, ils perdront leur droit de négocier individuellement leurs conditions d'emploi avec TELE-MOBILE sans avoir la possibilité d'exprimer leurs préférences à ce sujet. Ce changement unilatéral des conditions d'emploi créerait une collectivité forcée en plus d'être une atteinte à la liberté de choix d'importance vitale pour la réalisation de soi, en faisant fi des valeurs reconnues par l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[93] En outre, TELE-MOBILE répète que, en sa qualité de syndicat ayant son siège en Colombie-Britannique, le STT n'est pas à même d'offrir aux anciens employés de Clearnet et de QTM travaillant dans l'Est du Canada un mécanisme de représentation qui leur permettrait de participer à la formulation et à l'administration des règles régissant leurs moyens de réaliser leurs objectifs occupationnels. Elle affirme que cela aussi est contraire à la liberté implicitement reconnue à l'alinéa 2d) de la *Charte* de choisir sa façon de se réaliser soi-même et maintient de plus que le STT ne reconnaît pas les identités distinctes que les anciens employés de

employees have shaped in their own workplaces.

[94] Additionally, TELE-MOBILE notes that, although a section 2(d) *Charter* violation may be justified under section 1, in cases where an employer attempts to avoid unionization by diverting work to a non-union company, this is not the situation at hand. It argues there are also no policy arguments warranting a single unit or common employer declaration without a representation vote since the employer is not attempting to use technicalities to avoid the implications of a collective agreement. TELE-MOBILE recognizes the TWU collective agreement for the former TMW employees and is willing to negotiate a renewal of that agreement.

[95] TELE-MOBILE further submits that, even if there is some justification for a section 35 declaration, the order would not meet the minimal impairment test without a representation vote, since the alleged harm resulting from the stipulated section 2(d) *Charter* right - namely, the TWU's concern that its western bargaining unit work will be eroded to employees in the East - is without merit and unsupported by the evidence. Furthermore, the detrimental effects of formal representation largely outbalance the beneficial effects in this case. The TWU's effort to brush the former Clearnet workers into a single unit will supplant their individual, common law rights by forcing them to accept exclusive union representation without a vote, in the middle of their current employment, despite the fact that they did not seek such representation. This would represent, it is argued, a contravention of section 2(d) of the *Charter* that could not be saved in these circumstances.

[96] Finally, TELE-MOBILE is of the view that the Board should consider the effects of its decision upon the labour relations system which is premised on the notion that workers have the right to select their bargaining agent. Although this right is, to some extent, limited in order to insure the overall stability of the system, in placing limits on freedom of choice, it is argued, the Board must not undermine the democratic

Clearnet et de QTM se sont données dans leur propre milieu de travail.

[94] Qui plus est, TELE-MOBILE souligne que, même si une violation de l'alinéa 2d) de la *Charte* pourrait être justifiée conformément à l'article 1 dans les cas où un employeur tenterait d'éviter la syndicalisation de ses employés en confiant une partie de leur travail à une entreprise non syndiquée, ce n'est pas ce qui se produit en l'espèce. Elle fait valoir qu'il n'y a pas non plus d'arguments stratégiques justifiant une unité de négociation unique ou une déclaration d'employeur unique sans qu'un scrutin de représentation ne soit tenu, puisque l'employeur ne tente pas d'invoquer des technicalités pour se soustraire aux implications d'une convention collective. TELE-MOBILE reconnaît la convention collective du STT pour les anciens employés de TMW, et elle est disposée à négocier un renouvellement de cette convention-là.

[95] TELE-MOBILE affirme en outre que, même s'il y a des raisons qui justifieraient une déclaration fondée sur l'article 35, l'ordonnance ne satisferait pas au critère du préjudice minimum sans qu'un scrutin de représentation ne soit organisé, puisque le tort qui résulterait du respect du droit reconnu par l'alinéa 2d) de la *Charte* - en raison des craintes du STT que le travail de son unité de négociation de l'Ouest soit érodé au profit des employés de l'entreprise dans l'Est - n'en est pas un et qu'aucune preuve n'en confirme l'existence. De plus, les conséquences préjudiciables d'une représentation syndicale en bonne et due forme l'emportent largement sur ses avantages dans cette affaire-ci. La tentative du STT de faire regrouper les anciens employés de Clearnet dans une unité de négociation unique les priverait de leurs droits individuels de *common law* en les obligeant à accepter une représentation syndicale exclusive sans qu'ils puissent exprimer leurs désirs lors d'un scrutin de représentation alors qu'ils sont déjà au service de l'entreprise, même s'ils n'ont pas cherché à être ainsi représentés. Ce serait, selon TELE-MOBILE, une violation de l'alinéa 2d) de la *Charte* inévitable dans les circonstances.

[96] Enfin, TELE-MOBILE est convaincue que le Conseil aurait avantage à réfléchir aux effets de sa décision sur le système des relations du travail, fondé sur le principe que les travailleurs ont le droit de choisir leur agent négociateur. Même si ce droit est limité dans une certaine mesure afin d'assurer la stabilité globale du système, elle fait valoir que, en limitant la liberté de choix des travailleurs, le Conseil ne doit pas miner la

nature of the system. It states that, should the Board grant the TWU's application, other unions may be inclined to devote less energy to organizing drives and more energy to crafting legal arguments in an attempt to increase their memberships.

B - TCI

[97] Regarding previous TELUS jurisprudence, TCI discussed mostly decision no. 108 and what relevance the Board should give it. It argues that this decision arose in part due to the inability of the parties to agree on what was intended by "one bargaining unit covering employees in Alberta and British Columbia." TCI underlines that the initial position taken by the TWU, in that proceeding, was that it was not necessary for the Board to decide at that time whether the bargaining unit extended beyond British Columbia and Alberta. TCI states further that, by interpreting the agreement as having no geographic restriction to the bargaining unit, this interpretation left nothing to its benefit in the agreement.

[98] TCI underlines that, although the Board found in decision no. 108 that the parties did not intend the mediated settlement to address the question of the bargaining unit's geographic scope, it went on to fashion a bargaining unit it considered appropriate in light of limited facts since the proceedings were halted early to allow the parties to try to come to an agreement.

[99] TCI further submits that the Board's proceedings leading to decision no. 108 ended in September 2000, when its mobility segment was a regional enterprise operating almost entirely in Alberta and in British Columbia. It points out that, at that time, the Clearnet acquisition was announced but was not concluded, therefore, neither party led any evidence with respect to Clearnet. It argues that, consequently, the Board did not know and could not have known that the mobility business would soon be bursting into the national market in a separate enterprise from the wireline business both in form and operationally. Essentially, TCI submits that the circumstances which currently prevail and, in particular, the fact that the mobility business is being carried on as a national entity under

nature démocratique de ce système. Elle déclare que, si le Conseil devait accueillir la demande du STT, d'autres syndicats pourraient être enclins à consacrer moins d'énergie à l'organisation de leurs campagnes de syndicalisation en en consacrant davantage à l'échafaudage d'arguments juridiques pour tenter d'accroître le nombre de leurs membres.

B - TCI

[97] En ce qui concerne la jurisprudence relative à TELUS, TCI commente surtout la décision n° 108 et la pertinence qui doit y être accordée par le Conseil. Elle soutient que cette décision-là est en partie attribuable à l'incapacité des parties de s'entendre sur ce que prévoit comprendre ou ce qu'on entendait par «une unité de négociation regroupant les employés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique». Elle souligne que la position initiale du STT dans cette affaire-là consistait à alléguer qu'il n'était pas nécessaire que le Conseil décide alors si la portée de l'unité de négociation s'étendait au-delà de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Elle maintient en outre que, en interprétant la convention collective comme si elle n'imposait aucune restriction sur le plan géographique à l'unité de négociation, le Conseil ne laissait rien dans la convention à son avantage.

[98] TCI souligne que, même si le Conseil a jugé dans sa décision n° 108 que les parties ne voulaient pas que le règlement obtenu grâce à la médiation tienne compte de la question de la portée géographique de l'unité de négociation, il n'en a pas moins constitué une unité de négociation qu'il jugeait habile à négocier en se fondant sur des faits limités, puisque la procédure a été interrompue très tôt afin que les parties puissent tenter d'arriver à une entente.

[99] TCI déclare aussi que la procédure du Conseil qui a mené à la décision n° 108 s'était terminée en septembre 2000, quand son volet sans fil était une entreprise régionale exploitée presque exclusivement en Alberta et en Colombie-Britannique. Elle souligne que, à l'époque, l'acquisition de Clearnet avait été annoncée mais pas finalisée, de sorte que ni l'une ni l'autre des parties n'a présenté la moindre preuve sur Clearnet. Elle fait valoir que, par conséquent, le Conseil ne savait pas (et n'aurait pas pu savoir) que son volet sans fil allait bientôt prendre de l'expansion sur le marché national, sous la forme d'une entreprise distincte de son volet filaire de façon aussi bien structurale qu'opérationnelle. Fondamentalement, TCI fait valoir que les circonstances actuelles - et plus particulièrement

the leadership of the former Clearnet executive team, separate and distinct from TELUS's wireline business, were not within the Board's knowledge or contemplation when decision no. 108 was issued.

[100] TCI advances that what can be concluded from a review of all of the TELUS jurisprudence is that the Board endorsed the parties' agreement to "one bargaining unit covering employees in Alberta and British Columbia" only cautiously and without the benefit of hearing full evidence and submissions addressing the appropriateness of that bargaining structure. According to TCI, this cannot be interpreted as a "ringing endorsement of the notion that all employees in TELUS's wireline and wireless businesses should be included in a single bargaining unit for all time." Relying on the Board's recent decision in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, TCI submits that the notion of the rapid pace of change within the present industry can render bargaining unit review appropriate even where the Board has reviewed the bargaining unit structure in the recent past.

[101] TCI underscores paragraph 30 of decision no. 108, as clearly establishing that acquired operations may be included in the single bargaining unit only if they become integrated "into the corporate operations" and only if the Board concludes that the employees of the acquired entities should be included in the bargaining unit. It argues that decision no. 108 did not, in any way, address fundamental organizational changes associated with divestitures, sales or other major corporate changes nor does it purport to bypass any statutory obligations pursuant to sections 35 or 44 or any other provisions of the *Code*.

1 - Application of Section 44 of the *Code*

[102] TCI asserts that the TWU's requests that the Board declare TCI to be a successor employer to Clearnet and then include the former Clearnet employees in a single bargaining unit are predicated upon a fundamental misunderstanding of the *Code*'s successorship provisions. It argues that, since the former Clearnet workers have never been represented by a trade union, section 44 of the *Code* clearly cannot

le fait que son volet sans fil est exploité en tant qu'entreprise nationale sous le leadership de l'ancienne équipe de gestion de Clearnet, une entreprise distincte du volet filaire de TELUS - n'étaient pas connues du Conseil ni même envisagées par le Conseil lorsqu'il a rendu la décision n° 108.

[100] TCI allègue qu'on peut conclure d'un examen de toute la jurisprudence relative à TELUS que le Conseil a souscrit avec beaucoup de prudence à l'entente des parties de reconnaître «une unité de négociation regroupant les employés de l'Alberta et de la Colombie-Britannique» sans avoir entendu une preuve et des observations complètes quant à l'habileté de la structure à négocier collectivement. D'après TCI, cela ne saurait être interprété comme si «le Conseil avait souscrit sans réserve au principe que tous les employés des volets filaire et sans fil de TELUS devraient être inclus à tout jamais dans une unité de négociation unique» (traduction). Elle se fonde sur la décision récente du Conseil dans *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, pour maintenir que le rythme rapide du changement dans le secteur des télécommunications peut rendre une révision de la structure des unités de négociation justifiée, même si le Conseil a révisé cette structure depuis peu.

[101] TCI invoque le paragraphe 30 de la décision n° 108 en disant qu'il établit clairement le principe que le personnel des entreprises dont une société fait l'acquisition ne peut être inclus dans l'unité de négociation unique que s'il devient intégré «aux activités de l'entreprise», et ce seulement si le Conseil conclut que les employés de ces entreprises acquises devraient être inclus dans l'unité de négociation. Elle fait valoir que la décision n° 108 n'a pas du tout porté sur les changements organisationnels fondamentaux associés à des cessions ou des ventes ou à d'autres grands changements d'entreprise, et qu'elle ne prétendait pas non plus passer outre aux obligations découlant des articles 35 ou 44 ou de toute autre disposition du *Code*.

1 - Application de l'article 44 du *Code*

[102] TCI soutient que la demande du STT que le Conseil déclare qu'elle est l'employeur successeur de Clearnet, puis ajoute les anciens employés de Clearnet dans une unité de négociation unique, s'appuie sur une interprétation fondamentalement erronée des dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur. Elle fait valoir que, puisque les anciens employés de Clearnet n'ont jamais été représentés par

apply, there being no bargaining rights at the former Clearnet to flow through to TCI.

[103] The only sale of business which took place pursuant to section 44 of the *Code* that is relevant from a labour relations standpoint, according to TCI, is the sale of the mobility businesses of TMW from TCI and QTM from TSQI to TELE-MOBILE. It argues that the TWU preserved its bargaining rights for the former TMW bargaining unit employees and that TELE-MOBILE became the successor employer to TCI with regard to those workers. Moreover, the SQET and the SAMT maintained their representation rights for the former QTM bargaining unit employees and TELE-MOBILE became TSQI's successor with respect to the QTM employees. It submits that, since the sales provisions apply without the need for a Board declaration, as a result, two separate mobility bargaining units were established: one in British Columbia and Alberta comprising the former TMW employees represented by the TWU, and one in Rimouski comprising former QTM workers represented by the SQET and the SAMT.

[104] TCI argues that, throughout its oral testimony and that of TELE-MOBILE's, as well as the documentary evidence presented, it has established that TCI and TSQI sold their respective mobility businesses to TELE-MOBILE. It argues that these transfers represent a sale of business pursuant to section 44 of the *Code* as the transaction involved selling all the elements of the mobility businesses, transferring all of the mobility employees and exchanging billions of dollars worth of assets. It maintains this was accomplished through a multitude of sophisticated commercial documents to effect a series of complex transactions and the necessary due diligence for an arm's length transaction. It argues that the exchange was not a mere internal reorganization and that the sale cannot be precluded just because TELE-MOBILE and TCI are wholly-owned by TELUS or because TCI owns 100% of the TELE-MOBILE partnership.

[105] In support of its position, TCI relies on the Board's jurisprudence which gives a full and liberal

un syndicat, l'article 44 du *Code* ne peut manifestement pas s'appliquer puisqu'il n'y avait pas chez Clearnet de droits de négociation qui pouvaient se retrouver chez elle.

[103] La seule vente d'entreprise compatible avec l'article 44 du *Code* qui ait une incidence du point de vue des relations du travail, selon TCI, est la vente de l'exploitation sans fil de TMW par TCI et celle de QTM par TSQI à TELE-MOBILE. Elle maintient que le STT a préservé ses droits de négociation à l'égard des membres de l'ancienne unité de négociation de TMW et que TELE-MOBILE est devenue l'employeur successeur de TCI en ce qui concerne ces travailleurs. De plus, le SQET et le SAMT ont maintenu leurs droits de représentation des employés qui étaient membres de l'unité de négociation de QTM et TELE-MOBILE est devenue le successeur de TSQI quant aux anciens employés de QTM. Puisque les dispositions relatives aux ventes s'appliquent sans que le Conseil ne soit tenu de faire une déclaration, elle soutient que deux unités de négociation distinctes pour le volet sans fil ont été constituées, une en Colombie-Britannique et en Alberta, composée des anciens employés de TMW représentés par le STT, et l'autre à Rimouski, regroupant les anciens travailleurs de QTM représentés par le SQET et le SAMT.

[104] TCI soutient que, dans ses témoignages et dans ceux de TELE-MOBILE, de même que dans la preuve documentaire soumise, elle a démontré que TCI et TSQI avaient vendu leurs exploitations sans fil respectives à TELE-MOBILE. Elle affirme que ces cessions étaient une vente d'entreprise selon la définition qu'en donne l'article 44 du *Code* puisqu'il s'agissait pour les entreprises intéressées de vendre tous les éléments de leurs activités sans fil et de transférer tous les employés affectés à ces activités en échangeant des actifs valant des milliards de dollars. Elle maintient que cela s'est fait par l'échange d'une multitude de documents commerciaux complexes, pour réaliser une série de transactions elles aussi complexes, avec la diligence indispensable à une transaction sans lien de dépendance. Elle fait valoir qu'il ne s'agissait pas simplement d'une réorganisation interne et que la vente ne peut pas être jugée non avenue du seul fait que TELE-MOBILE et TCI sont des filiales en propriété exclusive de TELUS ou que TCI est propriétaire de 100 p. 100 de la société en nom collectif qu'est TELE-MOBILE.

[105] Pour étayer sa position, TCI se fonde sur la jurisprudence du Conseil, qui donne une interprétation

interpretation to the concept of sale and successorship within the meaning of the *Code*. It submits, as well, with respect to this jurisprudence that it has consistently determined that a sale of business can occur between two members of the same corporate family or that a sale of part of a business can result between two separate employers even where they were once held to be a single employer under the *Code*. TCI argues that, despite the fact that the contentious sale took place between members of the same corporate family, this must not overshadow the fact that a sale did indeed occur.

2 - Application of Section 35 of the *Code*

[106] Essentially, TCI's position echoes in most part that of TELE-MOBILE with respect to the statutory criterion for a single employer declaration and the necessary labour relations purpose. It recognizes that both TCI and TELE-MOBILE are enterprises that fall under federal jurisdiction and they are employers. However, it submits they are not associated or related businesses and are not subject to common direction or control. TCI argues TELUS carries on a number of different businesses under two main divisions: its wireline business operated by TCI, and its mobility business operated by TELE-MOBILE. It further submits that it is the businesses, not the operators of the businesses, which must be under common direction or control.

[107] According to TCI, the evidence is clear that, in order to be successful, the mobility business must be both national and separate from the wireline business. Further, it submits that the wireless industry is recognized as a separate and different business from the wireline business. It states that the regulatory authorities, the government, the investment community and the media, all acknowledge the distinction between TCI and TELE-MOBILE as do the suppliers, customers and employees. It argues that all of TELUS's national competitors and most of its global competitors separate their wireless and wireline operations, both functionally and structurally, for market related reasons. Although the TWU has suggested that the "convergence" phenomenon shows that the businesses are associated or related, TCI argues that the evidence leads to an opposite finding. Finally, while the companies sometimes combine and package various services together at blended, lower prices for client satisfaction purposes, these bundling initiatives, according to TCI, do not establish that the resulting products are

aussi complète que libérale des notions de vente et de successeur au sens du *Code*. Elle maintient aussi qu'il a été uniformément déterminé dans cette jurisprudence qu'une vente d'entreprise peut se faire entre deux membres de la même famille de sociétés ou qu'une vente partielle d'une entreprise peut avoir lieu entre deux employeurs distincts même si ceux-ci ont pu être réputés constituer un employeur unique au sens du *Code* dans le passé. TCI affirme donc que, même si la vente contestée mettait en cause des membres de la même famille de sociétés, cela ne doit pas faire oublier qu'il y a effectivement eu vente d'entreprise.

2 - Application de l'article 35 du *Code*

[106] Fondamentalement, la position de TCI fait largement écho à celle de TELE-MOBILE quant aux critères que la loi exige pour une déclaration d'employeur unique ainsi qu'à la raison qui doit la justifier dans l'intérêt des relations du travail. Elle reconnaît être une entreprise de compétence fédérale et un employeur tout comme TELE-MOBILE, mais affirme qu'elles ne sont pas des entreprises associées ou liées et que leur direction ou leur contrôle ne sont pas exercés en commun. TCI soutient que TELUS exploite plusieurs entreprises différentes, réparties en deux grandes divisions, celle de son réseau filaire, exploitée par TCI, et celle de son volet sans fil, qui relève de TELE-MOBILE. Elle soutient en outre que ce sont ces entreprises plutôt que leurs exploitants qui doivent faire l'objet d'une direction ou d'un contrôle en commun.

[107] D'après TCI, la preuve est claire: pour avoir du succès, le volet sans fil doit être à la fois d'envergure nationale et distinct du volet filaire; elle fait valoir en outre que le secteur des télécommunications sans fil est reconnu comme étant un secteur d'activité différent et distinct de celui des télécommunications filaires. Elle déclare que les organismes de réglementation, le gouvernement, la communauté des investisseurs et les médias reconnaissent tous la distinction entre TCI et TELE-MOBILE, tout comme ses fournisseurs, ses clients et ses employés. Elle affirme que tous les concurrents de TELUS à l'échelle nationale - et la plupart de ses rivaux à l'échelle mondiale - distinguent leurs activités sans fil de celles de leurs réseaux filaires à la fois fonctionnellement et structuralement, pour des raisons d'ordre commercial. Bien que le STT ait prétendu que le phénomène de «convergence» révèle que les entreprises sont associées ou liées, TCI soutient que la preuve démontre le contraire. Enfin, et même si les entreprises combinent parfois divers services et les offrent ensemble à des prix harmonisés moindres pour

associated or related, or that the two corporate operations are integrated.

[108] With respect to the requirement of having common control or direction, TCI submits that Mr. Cope and his executive team make all the strategic decisions critical to TELE-MOBILE's survival, whereas Mr. Entwistle bears the same responsibility at TCI. TELE-MOBILE's management team assumes sole responsibility for all of its human resources and labour relations. TELE-MOBILE does not utilize the services of TCI's customer-facing, "business capabilities" or "business enabler" units, but rather relies upon its own similar resources that are appropriate for a wireless business. All services that TCI perform for TELE-MOBILE are provided for a fee pursuant to numerous service agreements. TELE-MOBILE owns its own networks and has its own legal division. Moreover, TCI is not involved in the administration of collective agreements that bind TELE-MOBILE, does not participate in grievances involving TELE-MOBILE and was not a party to the negotiations between TELE-MOBILE and the unions representing the mobility employees in Quebec.

[109] In addition, TCI argues that there are no adequate labour relations reasons supporting a single employer declaration in this case. It submits the TWU has not provided any evidence to support its contention that the sale of the mobility business to TELE-MOBILE, or the resulting structure of TELE-MOBILE, was motivated by an anti-union animus. It asserts that the TWU continues to represent the former TMW employees as it did before the transfer, just as the SQET continues to represent the former QTM workers. Like TELE-MOBILE it submits that the TWU's bargaining rights have not been eroded or undermined by virtue of the transaction or the necessary establishment of TELE-MOBILE as a separate, wireless business. It submits, as did TELE-MOBILE, that the evidence reveals the TWU's concerns over erosion, contracting out, loss of work and transfer rights are unfounded and that, in any event, these would be proper matters for negotiation. Moreover, TCI argues that because only TELE-MOBILE, and not TCI, is authorized to bargain on behalf of mobility employees, a section 35 declaration

satisfaire leur clientèle, ces initiatives de groupement de produits et services ne prouvent pas que les produits qui en résultent sont associés ou liés ou que les deux exploitations en cause sont intégrées.

[108] Quant au critère de la direction ou du contrôle en commun, TCI soutient que M. Cope et son équipe de cadres supérieurs prennent toutes les décisions stratégiques d'importance critique pour la survie de TELE-MOBILE et que M. Entwistle assume la même responsabilité à TCI. L'équipe de gestion de TELE-MOBILE a la responsabilité exclusive de ses ressources humaines et de ses relations du travail. TELE-MOBILE n'a pas recours aux services de relations avec la clientèle, de capacités commerciales ou d'habilitation des affaires de TCI, mais fait plutôt appel à ses propres ressources analogues, qui conviennent à une entreprise de télécommunications sans fil. Tous les services que TCI offre à TELE-MOBILE sont facturés, conformément à de nombreuses ententes de service. TELE-MOBILE est propriétaire de ses propres réseaux et possède son propre service du contentieux. Qui plus est, TCI n'est pas partie à l'administration des conventions collectives qui lient TELE-MOBILE, elle ne participe pas aux griefs dans lesquels celle-ci est en cause et n'a pas non plus été partie aux négociations entre TELE-MOBILE et les syndicats qui représentent les employés du volet sans fil au Québec.

[109] En outre, TCI maintient qu'il n'y a pas de raisons suffisantes liées aux relations de travail pour justifier une déclaration d'employeur unique en l'espèce. Elle fait valoir que le STT n'a produit aucune preuve pour étayer sa prétention que la vente du volet sans fil à TELE-MOBILE, ou la structure de TELE-MOBILE qui en a résultée, était motivée par l'antisyndicalisme. Elle ajoute que le STT continue à représenter les anciens employés de TMW comme il le faisait avant le transfert, tout comme le SQET continue à représenter les anciens travailleurs de QTM. À l'instar de TELE-MOBILE, elle maintient que les droits de négociation du STT n'ont pas été érodés ni sapés par l'opération ou par la constitution inévitable de TELE-MOBILE en tant qu'entreprise de télécommunications sans fil distincte. Elle affirme comme TELE-MOBILE que la preuve révèle que les plaintes du STT concernant l'érosion de ses droits, la sous-traitance, la perte de travail et celle de droits de transfert ne sont pas fondées, et qu'elles pourraient de toute façon être mises sur la table de négociation. De

in this case would actually contradict the objectives of the *Code*.

[110] Finally TCI submits that, in any event, the Board does not have to alter an existing bargaining unit structure when making a section 35 declaration. To that effect, it submits TELUS and its predecessor corporations have traditionally maintained separate bargaining units for wireless and wireline employees. For example, before BC Tel and TELUS (Alberta) merged, the Alberta mobility and wireline employees were divided into separate bargaining units, covered by separate collective agreements and represented by different unions. In Quebec, the former QTM wireless and mobility workers were covered by separate agreements, as well. It submits that the inclusion of wireless and wireline employees in the same bargaining unit in British Columbia is an anomaly contrary to what has worked well in Alberta and Quebec.

3 - Bargaining Unit Review

[111] TCI submits that the *Code* provides three portals for the Board's authority to conduct a bargaining unit review: sections 45, 35(2) and 18.1(1).

[112] With respect to section 45 of the *Code*, TCI argues that the sale of business from TCI and TSQI to TELE-MOBILE does not give the Board the authority to include wireless and wireline employees in a single bargaining unit unless it first pierces the corporate veil with a single employer declaration. It argues that TCI and TELE-MOBILE are separate legal entities and their employees can therefore not be placed in a single bargaining unit.

[113] For the reasons stated above, TCI does not believe that the Board should declare that it is a single employer with TELE-MOBILE. However, if the Board does issue a section 35 declaration, then it contends that the Board should decline to conduct a bargaining unit review pursuant to section 35(2) of the *Code*, and it

plus, puisque seule TELE-MOBILE est autorisée à négocier à l'égard des employés du volet sans fil, une déclaration fondée sur l'article 35 serait à toutes fins utiles incompatible avec les objectifs du *Code* en l'occurrence.

[110] Enfin, TCI fait valoir que le Conseil n'est de toute façon pas tenu de modifier la structure des unités de négociation existantes pour faire une déclaration en vertu de l'article 35. Elle ajoute d'ailleurs que TELUS et les entreprises qui l'ont précédée ont traditionnellement eu des unités de négociation distinctes pour les employés de leurs exploitations sans fil et filaire. Par exemple, avant que BC Tel et TELUS (Alberta) ne fusionnent, les employés du volet sans fil et du volet filaire de l'Alberta étaient répartis en des unités de négociation distinctes assujetties à des conventions collectives différentes et représentées par des syndicats eux aussi différents. Au Québec, les employés des volets sans fil et filaire de QTM étaient eux aussi assujettis à des conventions collectives différentes. Bref, TCI conclut que l'inclusion des employés des volets sans fil et filaire dans la même unité de négociation en Colombie-Britannique est une anomalie contraire à la structure qui a donné de bons résultats en Alberta et au Québec.

3 - Révision de la structure des unités de négociation

[111] TCI soutient que le *Code* prévoit trois façons pour le Conseil d'exercer son pouvoir de réviser les unités de négociation: elles sont fondées sur l'article 45 et sur les paragraphes 35(2) et 18.1(1).

[112] En ce qui concerne l'article 45 du *Code*, TCI affirme que la vente d'entreprise d'elle-même et de TSQI à TELE-MOBILE ne donne pas au Conseil le pouvoir d'inclure les employés du volet sans fil et du réseau filaire dans une unité de négociation unique à moins qu'il ne perce d'abord le voile corporatif par une déclaration d'employeur unique. Elle maintient que TCI et TELE-MOBILE sont des personnes morales distinctes, et que leurs employés ne peuvent par conséquent pas être groupés dans une unité de négociation unique.

[113] Pour ces raisons, TCI ne croit pas que le Conseil devrait déclarer qu'elle et TELE-MOBILE constituent un employeur unique. Néanmoins, si le Conseil fait une déclaration en ce sens fondée sur l'article 35, elle soutient qu'il devrait refuser de réviser la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 35(2) du

should conclude that separate units of wireless and wireline employees are appropriate for bargaining.

[114] TCI submits that the Board should exercise its jurisdiction to review the bargaining unit structure at TCI and TELE-MOBILE pursuant to section 18.1 of the *Code* only after the sale of business and related common employer issues have been considered and only if a review is necessary to establish separate bargaining units for the wireline and the mobility employees. It argues that section 18.1 is a flexible new tool enabling the Board to reconfigure bargaining units as required to respond to industry changes including responding to concerns about bargaining unit structure following corporate changes.

[115] TCI reminds that when restructuring bargaining units, the Board must balance the sometime divergent interests of employers, employees and trade unions to create a bargaining structure that best ensures harmonious labour relations. It argues that with respect to the trade union's interest, the bargaining unit structure must enjoy integrity and legitimacy demonstrated by support of a majority of employees in the unit. It asserts that the present complexity of the negotiations between the parties is largely due to the difficult task of merging the Alberta and British Columbia collective agreements. According to TCI, granting the present application would simply add to the complexity of the negotiations.

[116] From the perspective of the employees' interests, TCI argues that like trade unions, their interests are best served by a cohesive structure of bargaining units in which the union enjoys the support of the majority of employees. It notes as well that, despite unions' bargaining rights being founded on majority support, recent Board jurisprudence also emphasizes the importance of protecting the interests of minority employee groups, particularly under section 18.1 review applications.

[117] With respect to the employer's interests, TCI submits that the bargaining unit structure should conform to the way in which the employer has, for valid

Code, en concluant que des unités distinctes pour les employés du volet sans fil et du réseau filaire sont habiles à négocier.

[114] Selon elle, le Conseil devrait exercer son pouvoir de révision de la structure des unités de négociation de TCI et de TELE-MOBILE conformément à l'article 18.1 du *Code* seulement après avoir tranché les questions connexes des demandes de déclaration de vente d'entreprise et de déclaration d'employeur unique, et ce uniquement si une révision s'impose en vue de la constitution d'unités de négociation distinctes pour les employés du réseau filaire et du volet sans fil. TCI affirme que l'article 18.1 est un nouvel instrument souple permettant au Conseil de reconfigurer les unités de négociation afin de les adapter aux changements intervenus dans le secteur visé, ce qui comprend la nécessité de tenir compte des préoccupations relatives à la structure des unités de négociation résultant de changements au sein d'entreprises.

[115] TCI rappelle au Conseil que, lorsqu'il restructure des unités de négociation, il doit concilier les intérêts parfois divergents des employeurs, des employés et des syndicats afin de créer la structure de négociation la plus propice à de saines relations du travail. Elle fait valoir que, en ce qui concerne les intérêts du syndicat, la structure des unités de négociation doit avoir l'intégrité et la légitimité voulues, démontrées par l'appui de la majorité des employés membres des unités. Elle maintient en outre que la complexité actuelle des négociations entre les parties est largement imputable à la difficulté de la fusion des conventions collectives conclues en Alberta et en Colombie-Britannique. À son avis, accueillir la présente demande ne ferait qu'ajouter à la complexité de ces négociations.

[116] Du point de vue des intérêts des employés, TCI soutient que, à l'instar de ceux des syndicats, ils seraient le mieux servis par une structure cohérente d'unités de négociation pour lesquelles le syndicat jouirait de l'appui de la majorité des employés. Elle souligne en outre que, bien que les droits de négociation des syndicats soient fondés sur l'appui de la majorité des travailleurs, la jurisprudence récente du Conseil souligne aussi l'importance de la protection des intérêts des groupes minoritaires d'employés, particulièrement dans le contexte des demandes de révision fondées sur l'article 18.1.

[117] Enfin, en ce qui concerne les intérêts de l'employeur, TCI déclare que la structure des unités de négociation devrait être conforme à la façon de

business reasons, structured its enterprise since this results in better job security for employees.

[118] TCI contends that, in the present circumstances, a cohesive and functional bargaining structure demands that there be separate bargaining units for mobility and wireline employees. It concludes by stating that what the TWU is seeking to do is to sweep into a single national bargaining unit previously unrepresented Clearnet employees, as well as employees already represented by the SQET and the SAMT, which strongly oppose the present application. TCI asserts the Board should not permit this unwarranted attempt by the TWU to expand its bargaining rights and to combine in a single bargaining unit wireline and mobility employees who are employed by different employers in different businesses.

C - QTM

[119] Like TELE-MOBILE and TELUS, QTM takes the position that the transfer of QTM to TELE-MOBILE is a sale within the meaning of the *Code*. It contends that the consequence of this sale is a determining event with respect to TSQI 's role in the present application. It reminds that QTM was a division of TSQI but that following the transfer in July 2001 of the totality of QTM's assets, employees and mobility operations, there no longer is any mobility operation or business in TSQI which exercises any control or direction over QTM employees. It submits that the sale provisions in the *Code* apply with respect to the transfer of QTM to TELE-MOBILE and, consequently, the Board should declare that TELE-MOBILE is the successor employer to QTM (TSQI's former mobility division).

[120] QTM takes no position with respect to the applicability of sections 18, 18.1 or 35 of the *Code*. It stresses the fact that TELUS Solutions' wireline operation is not part of the present application since it is limited to the mobility operation. In support of this position, QTM reiterates that no evidence was introduced with respect to any possible integration, common control or direction or related operations between TELUS Solutions in Quebec and TELUS or any of its subsidiaries. In addition, it points out that the TWU's own witnesses have confirmed that there is no integration of the Quebec wireline operation with the mobility operation.

structurer son entreprise qu'il a choisie pour des raisons commerciales valides, puisque la sécurité d'emploi des travailleurs s'en trouve accrue.

[118] TCI affirme que, dans les circonstances, une structure de négociation cohérente et fonctionnelle exige la reconnaissance d'unités de négociation distinctes pour les employés des volets sans fil et filaire. Elle déclare pour finir que le STT tente de combiner dans une seule unité de négociation nationale les employés de Clearnet qui n'étaient pas syndiqués de même que les employés déjà représentés par le SQET et par le SAMT, qui s'opposent énergiquement à la demande en l'espèce. Elle affirme que le Conseil ne devrait pas laisser le STT avoir gain de cause dans cette tentative injustifiée d'accroître ses droits de négociation et de regrouper dans une unité de négociation unique des employés du réseau filaire et du volet sans fil qui sont au service d'employeurs différents dans des entreprises différentes.

C - QTM

[119] À l'instar de TELE-MOBILE et de TELUS, QTM affirme que son transfert à TELE-MOBILE est une vente au sens du *Code* et allègue que cette vente est un événement déterminant du rôle de TSQI dans la présente affaire. Elle répète être une division de TSQI, mais soutient que, après le transfert, en juillet 2001, de la totalité de ses actifs, de l'ensemble de ses employés et de toutes ses activités sans fil, il n'y a plus à TSQI d'exploitations ou d'activités sans fil exerçant un contrôle ou une direction quelconque vis-à-vis des employés de QTM. Elle fait valoir que les dispositions sur la vente d'entreprise du *Code* s'appliquent au transfert de QTM à TELE-MOBILE et que, par conséquent, le Conseil devrait déclarer que TELE-MOBILE est l'employeur successeur de QTM (l'ancienne division sans fil de TSQI).

[120] QTM ne prend pas position sur l'applicabilité des articles 18, 18.1 ou 35 du *Code*, mais insiste sur le fait que l'exploitation du réseau filaire de TELUS Solutions n'est pas visée par la présente demande, puisque celle-ci est limitée au volet sans fil. À l'appui de cette position, elle répète que rien n'a été produit en preuve quant à toute possibilité d'intégration, de direction ou de contrôle en commun ou d'activités connexes de TELUS Solutions au Québec et de TELUS elle-même ou de l'une ou l'autre de ses filiales. Elle souligne en outre que les témoins mêmes du STT ont confirmé qu'il n'y avait aucune intégration de l'exploitation du réseau filaire et du volet sans fil au Québec.

[121] In addition, QTM stresses the fact that the TWU has not sought to bring any other component of its operations, other than the mobility, into the scope of the present application. It argues that, in addition to the TWU's application being limited to mobility, there being no evidence to support any integration of TELUS Solutions' wireline operation, TELUS Solutions and its subsidiaries are not named parties to the present application, they have not participated in the present application and, consequently, the Board cannot draw any conclusions with respect to its operations.

[122] In summary, QTM seeks the following declarations from the Board:

- A declaration that TELE-MOBILE is the successor employer to TELUS Solutions following the transfer in July 2001 of its mobility division, QTM;

- A declaration that the present application is in no way directed at TELUS Québec or any of its subsidiaries.

D - TWU

[123] Like TCI, the TWU sets out its argument against the background of decision no. 108. On the basis of that decision, and in particular the Board's statement with respect to TELUS's planned expansion east of Alberta, the TWU argues that the starting point of the present application is a bargaining certification with no geographic limitations.

1 - Section 44: Sale of Business - Clearnet, QTM and TELUS

[124] The TWU takes the position that TELUS's purchase of QTM and Clearnet in June and October of 2000, respectively, and the subsequent integration of Clearnet and the mobility operations of QTM into TELUS, represents a sale of business under section 44 of the *Code*. It maintains that, in determining whether a sale occurred pursuant to the provisions of the *Code*, the Board must examine the substance rather than the form of the transaction. It argues that nothing in the *Code* suggests that a business cannot be sold via a share purchase, provided there is a subsequent integration of operations.

[125] The TWU submits that, by October 2000, TELUS had begun different measures to integrate the former Clearnet and QTM operations into its own

[121] De plus, QTM insiste sur le fait que le STT n'a pas tenté de faire inclure quelque autre élément de ses activités sauf le volet sans fil dans la portée de la présente demande. Elle déclare que, en plus d'être limitée au volet sans fil, la demande du STT n'était accompagnée d'aucune preuve pouvant étayer sa thèse qu'il y aurait eu une intégration quelconque de l'exploitation du réseau filaire de TELUS Solutions avec le volet sans fil, que TELUS Solutions et ses filiales ne sont pas nommées comme parties à la présente demande et qu'elles n'y ont pas participé, de sorte que le Conseil ne peut tirer aucune conclusion quant à l'exploitation de cette entreprise.

[122] Bref, QTM voudrait que le Conseil fasse les déclarations suivantes:

- que TELE-MOBILE est l'employeur successeur de TELUS Solutions depuis le transfert de la division sans fil de cette entreprise, QTM, en juillet 2001;

- que la présente demande ne vise en rien TELUS Québec ni une de ses filiales.

D - STT

[123] Comme TCI, le STT situe ses arguments dans le contexte de la décision n° 108. Il se base sur cette décision (et plus particulièrement sur la déclaration du Conseil quant aux projets d'expansion de TELUS, à l'Est de l'Alberta) en déclarant que le point de départ de la demande en l'espèce est une accréditation sans limitations sur le plan géographique.

1 - Article 44: Vente d'entreprise - Clearnet, QTM et TELUS

[124] Le STT est convaincu que l'achat de QTM et de Clearnet par TELUS en juin et en octobre 2000, respectivement, ainsi que l'intégration qui a suivi de Clearnet et du volet sans fil de QTM dans TELUS constitue une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*. Il maintient que, pour déterminer s'il y a eu une telle vente conformément aux dispositions du *Code*, le Conseil doit se pencher sur le fond plutôt que sur la forme de la transaction et soutient que rien dans le *Code* ne laisse entendre qu'une entreprise ne peut pas être vendue par la vente d'actions, pourvu qu'il y ait ensuite une intégration des activités des entreprises en cause.

[125] Le STT déclare que, en octobre 2000, TELUS avait entrepris différentes mesures d'intégration des activités de l'ancienne Clearnet et de l'ancienne QTM

enterprise and that TELUS began to play a decisive role in policy, labour relations decisions, service closings of Clearnet and QTM, as well as utilizing the major components of those companies. In support of that contention, TWU cites the following factors as examples of integration and common direction:

- the announcement of the intention to merge the Clearnet and QTM operations into its existing wireless business;

- the selection and implementation of a common billing system (AMDOCS) across TELUS's mobility operations;

- the creation of a TELUS mobility integration team;

- encouraging all employees, including former Clearnet and QTM employees, to communicate together via e-mail, voice mail and integrating employees directories.

- training all prior and new employees on each other's products and holding joint parties;

- appointing Mr. George Cope as president and CEO of TELUS Mobility, and affording him responsibility to preside over the former Clearnet and QTM operations;

- activating new Ontario and Quebec TELUS Mobility customers onto the former Clearnet network and announcing to its dealers that it now has its own network in Ontario and Quebec, which will be amalgamated into a national network across the country;

- planning the reprogramming of cellular phones of former Clearnet customers in the West to work on the TELUS mobility network and the cellular phones of TELUS Mobility customers in the East to work on the former Clearnet network;

dans sa propre entreprise et qu'elle avait commencé à jouer un rôle décisif dans les politiques, les décisions en matière de relations du travail et la fermeture des services de Clearnet et de QTM, en plus d'utiliser à ses fins les principaux éléments de ces entreprises. À l'appui de cette affirmation, le STT cite les facteurs suivants comme exemples d'intégration et de direction communes:

- l'annonce de l'intention de l'entreprise de fusionner les activités de Clearnet et de QTM dans ses activités existantes de télécommunications sans fil;

- le choix et la mise en oeuvre d'un système de facturation commun (AMDOCS) dans toute l'exploitation sans fil de TELUS;

- la création d'une équipe d'intégration des services sans fil de TELUS;

- l'encouragement donné à tous les employés, y compris les anciens employés de Clearnet et de QTM, de communiquer ensemble en se servant du courriel et de boîtes vocales, de même que l'intégration des répertoires téléphoniques des employés;

- la formation de tous les employés, anciens et nouveaux, sur les produits de chacun, et l'organisation de rencontres sociales conjointes;

- la nomination de M. George Cope au poste de président et chef de la direction de TELUS Mobility et la décision de le charger de la responsabilité de présider à l'exploitation des anciens services de Clearnet et de QTM;

- l'activation de nouveaux clients de TELUS Mobility en Ontario et au Québec dans l'ancien réseau de Clearnet et l'annonce à ses concessionnaires qu'elle a désormais son propre réseau en Ontario et au Québec, et que ce réseau sera fusionné en un seul réseau national pancanadien;

- la planification de la reprogrammation des téléphones cellulaires des anciens clients de Clearnet dans l'Ouest pour qu'ils puissent avoir accès au réseau sans fil de TELUS, ainsi que celle des téléphones cellulaires des clients de TELUS Mobility dans l'Est pour qu'ils puissent accéder à l'ancien réseau de Clearnet;

- declaring that the mobility division fits into a "one strategy, one brand, one team" scheme that will share the same values and personal development plans;

- planning national, harmonized rate plans for customers across Canada;

- closing the Clearnet stores in the West and consolidating the IT development and architecture teams for all of TELUS Mobility in Scarborough;

- integrating TELUS Mobility's pre-paid wireless phone system to the Clearnet PAY & Talk system;

- combining the mobility alarm system with that of wireline (TONICS)

[126] The TWU argues that prior to the TELE-MOBILE transaction, TELUS imposed its values and personal development plans on the former Clearnet and QTM employees. It took over and integrated the networks, substituted its brand names and imposed its six strategic imperatives. Consequently, the TWU asserts that a sale declaration should be issued to be in effect as of October 2000 between TELUS, Clearnet and QTM.

[127] With respect to the review of the bargaining unit, the TWU argues that, although the *Code* no longer requires intermingling of employees as a prerequisite to reviewing the structure of bargaining units pursuant to section 45, such intermingling has occurred in this case through encouraged communications; joint parties; shared workspace and technology; common management, identical billing and client care systems; and uniform training. Moreover, the TWU argues that a great deal of TELUS's wireless work can be performed remotely and interchangeably as is evidenced by the work that has been moved out of the bargaining unit to the East following TELUS's acquisitions of Clearnet and QTM.

- la déclaration que la division sans fil faisait partie d'un projet «stratégie, une marque, une équipe» dans lequel les valeurs et les plans de perfectionnement personnel seraient partagés;

- la planification de tarifs nationaux harmonisés pour la clientèle dans tout le Canada;

- la fermeture des succursales de Clearnet dans l'Ouest et le regroupement des équipes de développement et d'architecture de la TI pour l'ensemble des exploitations sans fil de TELUS Mobility à Scarborough;

- l'intégration des systèmes téléphoniques sans fil prépayés de TELUS Mobility avec le système PAY & Talk de Clearnet;

- la combinaison du système d'alarme sans fil avec celui du réseau filaire (TONICS).

[126] Le STT soutient que, avant la transaction qui a créé TELE-MOBILE, TELUS imposait ses valeurs et ses plans de perfectionnement personnel aux anciens employés de Clearnet et de QTM. Elle a pris le contrôle des réseaux et les a intégrés en substituant ses marques aux anciennes et elle a imposé ses six impératifs stratégiques. Par conséquent, le STT affirme que le Conseil devrait faire une déclaration de vente d'entreprise - à compter d'octobre 2000 - entre TELUS, Clearnet et QTM.

[127] En ce qui concerne la révision de la structure des unités de négociation, le STT fait valoir que, même si le *Code* n'exige plus de rapports étroits entre les employés comme condition préalable à une révision de la structure des unités de négociation en vertu de l'article 45, il y a eu effectivement de tels rapports en l'espèce parce que les communications ont été encouragées, qu'on a organisé des rencontres sociales conjointes, que les lieux de travail et la technologie sont partagés, que la gestion est commune, que les systèmes de facturation et de service à la clientèle sont identiques et que la formation est uniforme. En outre, le STT soutient qu'une grande partie des activités sans fil de TELUS peuvent être exécutées à distance et de façon interchangeable, comme en témoigne le travail qu'on a retiré à l'unité de négociation pour le faire exécuter dans l'Est après les acquisitions de Clearnet et de QTM par TELUS.

2 - Transfer to TELE-MOBILE

[128] It is the TWU's position that TELUS's purported sale of TMW, QTM and Clearnet to TELE-MOBILE does not represent a "sale" pursuant to the provisions of the *Code*. In support of its position, the TWU asserts that no transfer of business to a separate entity took place. Additionally, no operational or labour relations changes arose out of or coincided with this transfer. While recognizing that TELUS was able to achieve tax savings through this transaction, the TWU maintains that nothing changed for the transferred mobility employees who continued to share a community of interest with the other TELUS employees. For the TWU, this transaction amounts to a mere change of corporate name.

[129] The TWU states that following this alleged sale, TCI and its subsidiary owned and continued to own 100% of TELE-MOBILE. Pursuant to the Servicing Agreement, TCI continues to perform all of the same administrative, technical and commercial services that it provided prior to the TELE-MOBILE transaction. In addition, the TWU submits that the idea that a sale occurred is troublesome given that TCI transferred the mobility business in British Columbia and Alberta to a partnership in which it, as well as its subsidiary, ultimately became the sole partners.

[130] The TWU maintains that its bargaining rights should be preserved despite TELUS's corporate reorganization by simply varying the certification order, pursuant to section 18 of the *Code*, to add TELE-MOBILE as an employer.

[131] In response to TELE-MOBILE and TELUS's contention that the mobility operation is a stand-alone entity that requires a separate bargaining unit, the TWU states that in light of industry trends as well as the TELUS's plans, mobility is actually becoming less of a stand-alone business.

3 - Section 35: Single Employer - TELUS, Clearnet and QTM

[132] In the alternative, the TWU submits that TCI, the former Clearnet and the former QTM are a single

2 - Transfert à TELE-MOBILE

[128] Le STT est d'avis que la prétendue vente de TMW, QTM et Clearnet à TELE-MOBILE par TELUS ne constitue pas une «vente» conformément aux dispositions du *Code*. À l'appui de sa position, il fait valoir qu'il n'y a pas eu de transfert d'entreprise à une entité distincte et qu'il n'y a pas eu de changements opérationnels ni de changements des relations du travail découlant de ce transfert ou coïncidant avec lui. Tout en reconnaissant que TELUS a pu réaliser des économies fiscales grâce à cette transaction, le STT maintient que rien n'a changé pour les employés des télécommunications sans fil qui ont été mutés, puisqu'ils ont continué à avoir une communauté d'intérêts avec les autres employés de TELUS. Bref, pour lui, cette transaction n'était rien de plus qu'un changement de raison sociale.

[129] Le STT déclare que, après cette prétendue vente, TCI et sa filiale étaient propriétaires de 100 p. 100 de TELE-MOBILE et qu'elles ont continué de l'être. Conformément à l'entente de service, TCI continue à se charger de tous les services administratifs, techniques et commerciaux qu'elle assurait avant la transaction qui a créé TELE-MOBILE. En outre, le STT affirme que la prétention qu'il y a eu une vente pose des difficultés, puisque TCI a transféré son volet sans fil en Colombie-Britannique et en Alberta dans une société en nom collectif dont elle a fini par devenir la propriétaire exclusive avec une de ses filiales.

[130] Le STT maintient que ses droits de négociation devraient être préservés en dépit de la réorganisation de TELUS et ce, tout simplement en modifiant l'ordonnance d'accréditation conformément à l'article 18 du *Code* par l'ajout de TELE-MOBILE comme employeur.

[131] En réponse à la prétention de TELE-MOBILE et de TELUS que le volet sans fil est une entreprise indépendante pour laquelle il faut reconnaître une unité de négociation distincte, le STT déclare que, compte tenu des tendances du secteur d'activité et des projets de TELUS elle-même, les exploitations sans fil tendent à devenir moins indépendantes du reste des entreprises de télécommunications.

3 - Article 35: Employeur unique - TELUS, Clearnet et QTM

[132] Subsidiairement, le STT affirme que TCI, l'ancienne Clearnet et l'ancienne QTM sont un

employer in accordance with section 35 of the *Code*. It maintains that all three federal enterprises were employers at the time of filing of the present application. The operations were associated or related by virtue of the fact that they all provided telecommunications products and services, operated vertically integrated businesses and served the same market. Moreover, immediately following TELUS's acquisition of Clearnet, it placed QTM and Clearnet under its common control and direction within the TELUS Mobility business unit. Mr. Cope was the president and CEO of that blended unit, and he reported to Mr. Entwistle who was the CEO for both TELUS the holding company and its subsidiary TCI. The TWU underlines, as well, that Mr. Cope recognized and admitted in his testimony that TMW, Clearnet and QTM were integrated.

[133] The TWU sets out the following three labour relations purposes in support of a single employer declaration.

[134] First, TELUS should not be allowed to circumvent its collective bargaining responsibilities by shifting work from one employing entity which is unionized to another alternate employing entity which is not where both are under common control or direction. In support of this proposition, TWU lists the following examples of shifting of work from the West to non-unionized employees in the East: 1) Pay N' Talk program; 2) Roaming and cloning fraud investigation work moved to Toronto; 3) Talk Total customers in the West are now handled by the contract management team in Montréal; 4) Loss Prevention work moved to Toronto; 5) After hours lost and stolen phone reporting services, various fraud investigation and billing inquiry work now routed to former Clearnet employees in the East; 6) Former Clearnet customer service employees in the East are able to and have made changes to customer accounts in the West; 7) dealer commissioning work now performed in the East (equivalent of four full time bargaining unit jobs in the West); 8) former Clearnet employees doing alarm administration work and possibility of moving as well the alarm monitoring, diagnostics and repair work for mobility; 9) Short Messaging System (SMS) platform moved to the East resulting on the maintenance work being lost; 10) work associated with the Mike service for customers in the West is being performed by non-bargaining-unit employees in the East; and 11) move of customer

employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*, en soulignant que ces trois entreprises fédérales étaient des employeurs au moment de la présentation de la demande en l'espèce. Leurs activités étaient connexes ou liées, parce qu'elles offraient toutes des produits et des services de télécommunications en exploitant des entreprises intégrées verticalement et qu'elles desservaient le même marché. De plus, immédiatement après l'acquisition de Clearnet, TELUS a mis QTM et Clearnet sous sa direction et son contrôle en commun dans l'entreprise qu'était TELUS Mobility. M. Cope était le président et chef de la direction de cette entreprise fusionnée et relevait de M. Entwistle, le chef de la direction tant de TELUS, la société de portefeuille, que de sa filiale TCI. Le STT souligne en outre que M. Cope a reconnu et admis dans son témoignage que TMW, Clearnet et QTM étaient intégrées.

[133] Le STT avance les trois raisons liées aux relations du travail suivantes pour appuyer sa demande de déclaration d'employeur unique.

[134] Premièrement, on ne devrait pas permettre à TELUS de se soustraire à ses responsabilités de négociation collective en confiant du travail d'une entreprise syndiquée à une exploitation qui ne l'est pas lorsque les deux ont une direction ou un contrôle en commun. À l'appui de cette proposition, le STT donne les exemples suivants de transfert de travail de l'Ouest à des employés non syndiqués de l'Est: 1) programme Pay N' Talk; 2) transfert à Toronto des enquêtes sur les fraudes (itinérance et clonage); 3) clients Talk Total de l'Ouest désormais servis par l'équipe de gestion contractuelle de Montréal; 4) transfert à Toronto du travail de prévention des pertes; 5) transfert à d'anciens employés de Clearnet, dans l'Est, des services de prise de déclarations de téléphones perdus et volés après les heures de bureau, ainsi que de diverses tâches d'enquête sur les fraudes et sur la facturation; 6) anciens employés du service à la clientèle de Clearnet dans l'Est autorisés à apporter des changements aux comptes clients de l'Ouest (ils l'ont fait); 7) tâches de reconnaissance des concessionnaires désormais accomplies dans l'Est (l'équivalent de quatre postes à temps plein de l'unité de négociation dans l'Ouest); 8) anciens employés de Clearnet faisant du travail d'administration des alarmes, et possibilité qu'on transfère aussi dans l'Est le travail de contrôle, de diagnostic et de réparation des alarmes pour les services sans fil; 9) transfert dans l'Est de la plate-forme des

service and call center work from the West to an outside contractor in the East (Omega).

[135] The TWU submits that, as a result, several employees have lost work, managers have been let go and the number of bargaining unit employees in the West has decreased by 229 (16%). Despite the above, the TWU recognizes that TELUS may have moved some of this work for valid business reasons, however, states that this work transfer should still be subject to the application of the provisions of the collective agreement.

[136] With respect to TELUS's commitment to "act regionally," the TWU argues that this concept was neither explained nor guaranteed by TELUS and, further, the notion that there will not be any erosion of bargaining unit work is inconsistent with the above examples of redirected work, as well as the centralization of TELUS's IT operation in Scarborough, Ontario. It further argues that, in light of TELUS's regional definitions, it can shift bargaining unit work from British Columbia and Alberta to non-union workers in Saskatchewan and Alberta while still allegedly acting regionally.

[137] As a second labour relations purpose for the declaration sought, the TWU argues that on the bases of the "virtual" nature of the telecommunications industry, the employer's recognition of its ability to perform certain work from anywhere, the pressure on TELUS to reduce costs and obtain operating synergies, and the prior examples of transferred work, TELUS will likely continue to centralize many of its work functions. It urges the Board to consider the possible prospective erosion of bargaining rights when deciding whether to issue a single employer declaration.

[138] As a third labour relations purpose for granting a common employer declaration, the TWU submits that the Board must prevent TELUS from eviscerating collective agreement clauses. It alleges that TELUS has already rendered the no contracting out clauses

services d'envoi de messages courts (SMS), qui a fait perdre du travail d'entretien dans l'Ouest; 10) travail associé au service Mike pour les clients de l'Ouest désormais confié à des employés non syndiqués de l'Est; et, enfin, 11) transfert du travail du service à la clientèle et des centres d'appel de l'Ouest à un entrepreneur contractuel de l'Est (Omega).

[135] Le STT fait valoir que, par conséquent, plusieurs employés ont perdu leur emploi, qu'on a mis des gestionnaires à pied et que le nombre des membres de l'unité de négociation dans l'Ouest a baissé de 229 (16 p. 100). Néanmoins, il reconnaît que TELUS peut avoir transféré une partie de ce travail pour des raisons commerciales valides, en déclarant toutefois que le transfert devrait toujours respecter les dispositions de la convention collective.

[136] Au sujet de l'engagement de TELUS d'«agir régionalement», le STT souligne que cette notion n'a été ni expliquée ni garantie par TELUS, et que l'idée qu'il n'y aura aucune érosion du travail de l'unité de négociation est incompatible avec les exemples qui précèdent de tâches et de services transférés de même qu'avec la centralisation des activités de TI de TELUS à Scarborough, en Ontario. Il maintient en outre que, compte tenu des définitions régionales de TELUS, l'entreprise peut transférer du travail de l'unité de négociation de la Colombie-Britannique et de l'Alberta à des employés non syndiqués de la Saskatchewan et de l'Alberta, tout en continuant d'alléguer qu'elle agit «régionalement».

[137] Le STT avance comme deuxième raison d'intérêt pour les relations de travail pour justifier la déclaration qu'il réclame que, en raison de la nature «virtuelle» du secteur des télécommunications, de la reconnaissance par l'employeur de sa capacité d'accomplir certaines tâches à partir de n'importe où, de la pression sur TELUS pour réduire ses coûts et obtenir des synergies opérationnelles ainsi que des exemples qui précèdent de travail transféré, TELUS va vraisemblablement continuer à centraliser un grand nombre de ses fonctions opérationnelles. Il presse le Conseil de réfléchir à d'éventuelles érosions prospectives des droits de négociation pour décider de formuler ou non une déclaration d'employeur unique.

[138] La troisième raison liée aux relations du travail qui justifierait une déclaration d'employeur unique serait, selon le STT, que le Conseil doit empêcher TELUS d'éviscérer les dispositions de la convention collective. Il fait valoir que TELUS a déjà enlevé toute

ineffective by moving bargaining unit work to its own non-union workers, thus evading the arbitral definition of "contracting out." The TWU asserts that this type of fragmentation undermines the scope and intent of the existing certification order. Moreover, where two separate bargaining agents are permitted to represent employees working for two separate yet common employers in the same division of one operation - in this case, the TWU in British Columbia and Alberta, and the SQET in Rimouski - poor labour relations will ensue. Consequently, it is argued that there is a valid labour relations purpose for granting a section 35 declaration in the present situation.

4 - Section 35: Single Employer - TELE-MOBILE and TCI

[139] In the event that the Board accepts the transfer to TELE-MOBILE as a sale of business pursuant to the *Code*, the TWU submits that TELE-MOBILE and TCI are a single employer. It argues that the two companies are employers who carry on federally regulated businesses. They are also associated or related in that they provide telecommunications products and services to the same customers, they serve the same market and occupy the same business niche as well as sharing common advertising. In addition, these entities are vertically integrated because they share synergy-creating networks (wherever the TELUS network exists, TELE-MOBILE uses this network to provide wireless services).

[140] TWU submits that TELE-MOBILE and TCI are also under common control and direction. In support of that contention, TWU relies on the following:

- **Ownership Structure**: Since TCI and its subsidiary, a numbered company, are the sole partners of TELE-MOBILE, in effect, TCI is the owner of TELE-MOBILE. TELE-MOBILE is simply a firm name for TCI and the numbered company. As a partner company, TCI is accountable for all of TELE-MOBILE's statutory and labour relations obligations;

- **Organizational Structure**: Relying on the descriptions found in the Annual Information form of TCI, the TWU submits that the companies have a

force aux dispositions interdisant la sous-traitance, en transférant du travail de l'unité de négociation à ses propres travailleurs non syndiqués, contournant ainsi la définition arbitrale de la «sous-traitance». Le STT affirme que ce type de fragmentation sape la portée et l'esprit de l'ordonnance d'accréditation en vigueur. En outre, lorsque deux agents négociateurs distincts sont autorisés à représenter des employés au service d'employeurs distincts mais communs dans la même division d'une exploitation - en l'occurrence le STT en Colombie-Britannique et en Alberta et le SQET à Rimouski - les relations du travail ne peuvent qu'en souffrir. Par conséquent, le STT soutient qu'il serait justifié pour les relations du travail, que le Conseil fasse une déclaration fondée sur l'article 35 dans la présente affaire.

4 - Article 35: Employeur unique - TELE-MOBILE et TCI

[139] Dans l'éventualité où le Conseil admettrait que le transfert à TELE-MOBILE est une vente d'entreprise au sens du *Code*, le STT soutient que TELE-MOBILE et TCI sont un employeur unique. Il soutient que ces deux sociétés sont des employeurs exploitant des entreprises assujetties à la réglementation fédérale; elles sont en outre associées ou liées en ce qu'elles offrent des produits et des services de télécommunications aux mêmes clients, desservent le même marché et occupent le même créneau commercial, en plus de partager une publicité commune. De plus, elles sont verticalement intégrées parce qu'elles partagent des réseaux générant des synergies (partout où le réseau de TELUS est implanté, TELE-MOBILE s'en sert pour offrir ses services sans fil).

[140] Le STT maintient que TELE-MOBILE et TCI sont aussi sous une direction et un contrôle en commun; il invoque les éléments suivants pour appuyer cette affirmation:

- **Structure de propriété**: Puisque TCI et sa filiale à numéros sont les seuls partenaires dans TELE-MOBILE, TCI est propriétaire de TELE-MOBILE, car c'est simplement une raison sociale pour TCI et pour la société à numéro. En sa qualité de partenaire, TCI est responsable de toutes les obligations légales et des relations du travail de TELE-MOBILE.

- **Structure organisationnelle**: Le STT déduit des descriptions de la formule d'information annuelle de TCI que ces entreprises ont une structure

shared organizational structure. It states that Mr. Entwistle is the president and Chief Executive Officer (CEO), and a director and officer of both TELUS and TCI. Mr. Cope, the CEO of TELE-MOBILE is a director and an officer of each of TELE-MOBILE, TCI and TELUS, and reports to Mr. Entwistle. The Chief Financial Officer (CFO) of both TELUS and TELE-MOBILE is also an officer of TELUS and TELE-MOBILE and a director of TELE-MOBILE. The remaining TELE-MOBILE directors are also directors of TELUS. Nine of the thirteen TCI officers are also officers of TELUS. TELUS's Executive Leadership Team (ELT) is the common decision-making force for TELUS (including TELE-MOBILE) and is almost entirely comprised of TCI employees. All business units and supporting units Executive Vice-Presidents of TELUS's operating companies are also TELUS officers. Moreover, the organizational charts that were produced after the new, market-facing corporate structure was created reveal that dual reporting relationships were contemplated for mobility executives within the TELUS Executive Management Team.

- **Integrated Operations, Joint Direction and Common Programs**: ELT makes several synchronized policy decisions that guide and control the entire TELUS enterprise. TELUS's Strategic Bid Team, Marketing Executive Team, Investment Management Team, Client Solutions Sales Team, FMO Owners and Brand Stewards also make centralized policy decisions that jointly effect TELE-MOBILE and TCI. They also share an Operational Efficiency Program, a Delegation Policy and numerous centralized, operational and technological integration policies. TELE-MOBILE and TCI's labour relations are also under common control and direction. Both entities have adopted the TELUS values, and are guided by the same ethics policy. All TELUS employees receive Mr. Entwistle's weekly e-letter as well as TELUS employee bulletins. They also share several rewards programs, care programs, assistance plans, employee products and service discounts, directories, networking systems, voice mail systems, an electronic calendar and many other features. All TELUS employees must complete personal development plans. TCI provides TELE-MOBILE with internal and external training programs; job assessments; recruitment, payroll and benefit administration; corporate health and safety, performance management leadership and benchmarking programs; and various benchmarking services. TCI,

organisationnelle partagée. Il déclare que M. Entwistle est à la fois président et chef de la direction ainsi que membre du conseil d'administration et dirigeant de TELUS et de TCI. M. Cope, le chef de la direction de TELE-MOBILE, est membre du conseil d'administration et dirigeant de TELE-MOBILE, TCI et TELUS; il rend compte de ses activités à M. Entwistle. Le chef des Finances de TELUS et de TELE-MOBILE est aussi un dirigeant de ces deux entreprises en plus d'être membre du conseil d'administration de TELE-MOBILE, dont les autres membres du conseil d'administration sont aussi membres de celui de TELUS. Neuf des treize dirigeants de TCI sont aussi des dirigeants de TELUS. L'équipe de la haute direction de TELUS (EHD) est responsable de la prise des décisions communes pour TELUS (incluant TELE-MOBILE); elle est presque entièrement composée d'employés de TCI. Tous les vice-présidents exécutifs des unités commerciales et de soutien des sociétés en exploitation de TELUS en sont aussi des dirigeants. Qui plus est, les organigrammes produits après la création de la nouvelle structure d'entreprises axée sur le marché révèlent qu'on avait envisagé des doubles relations de rapport pour les cadres du volet sans fil dans l'équipe de la haute direction de TELUS.

- **Exploitations intégrées, direction conjointe et programmes communs**: L'EHD prend des décisions stratégiques synchronisées qui orientent et contrôlent toute l'exploitation de TELUS. L'équipe des propositions stratégiques, celle des dirigeants du marketing de même que celle de la gestion de l'investissement et celles des solutions client pour les ventes, des propriétaires du FMO et des responsables des marques de TELUS prennent aussi des décisions stratégiques centralisées qui ont des répercussions tant sur TELE-MOBILE que sur TCI. Ces groupes partagent aussi un programme d'efficience opérationnelle, une politique de délégation et de nombreuses politiques centralisées d'intégration opérationnelle et technologique. En outre, les relations du travail de TELE-MOBILE et de TCI relèvent d'une direction et d'un contrôle en commun. Les deux entreprises ont adopté les valeurs de TELUS et sont guidées par la même politique de déontologie. Tous les employés de TELUS reçoivent le courriel hebdomadaire de M. Entwistle et les bulletins des employés de TELUS. Ils partagent aussi plusieurs programmes de récompenses, de soins et d'aide, de rabais pour des produits et services, les répertoires téléphoniques, les systèmes de réseautage et de boîtes vocales, un calendrier électronique et de nombreux autres avantages. Tous les employés de TELUS doivent

along with other TELUS entities, also performs several functions on behalf of TELE-MOBILE. Moreover, wireless and wireline workers in British Columbia share the same collective agreement and terms and conditions of employment: a strong indicator of common direction and control.

produire des plans de perfectionnement personnel. TCI fournit à TELE-MOBILE ses programmes de formation interne et externe ainsi que ses services d'évaluation des postes, de recrutement et d'administration de la paye et des avantages, de même que ses programmes de santé et de sécurité au travail, de leadership pour la gestion du rendement et d'étalonnage, de même que divers services d'étalonnage. TCI, de concert avec les autres entreprises TELUS, s'acquitte aussi de plusieurs fonctions pour le compte de TELE-MOBILE. En outre, les travailleurs des volets sans fil et du réseau filaire de la Colombie-Britannique ont la même convention collective et les mêmes conditions d'emploi, ce qui est un excellent indicateur d'une direction et d'un contrôle en commun.

[141] Finally, TWU submits that TELUS, including TELE-MOBILE, represents itself both to its employees and to the public as one entity and one employer by utilizing a common trademark and brand; by selling integrated or bundled solutions; by utilizing the mantra "one team, one brand, one strategy"; by offering single point contact for some customer services.

[141] Enfin, le STT affirme que TELUS - incluant TELE-MOBILE - se présente aussi bien à ses employés qu'au public comme une même entité et un même employeur, en se servant d'une marque de commerce et de marques de produits communes, en vendant des solutions intégrées ou groupées, en usant du slogan «une équipe, une marque, une stratégie» et en offrant un même point de contact pour certains services à la clientèle.

[142] With respect to the labour relations purposes for declaring TCI and TELE-MOBILE a common employer, the TWU contends that there are five labour relations purposes why the Board should exercise its discretion to issue such a declaration in addition to those already discussed in the first common employer section above.

[142] Sur la question de l'objet lié aux relations du travail d'une déclaration que TCI et TELE-MOBILE constituent un employeur unique, le STT fait valoir qu'il y a cinq de ces raisons pour que le Conseil se prévale de son pouvoir discrétionnaire de faire une telle déclaration en plus de celle qu'il a invoquée sous la première rubrique relative à l'employeur unique.

[143] Firstly, if the Board does not preserve the existing certification order, prohibit TELUS from fragmenting the existing bargaining unit and prevent the creation of a second, geographically limited unit comprising the former Clearnet and QTM employees, then the non-unionized mobility employees will outnumber the unionized mobility employees, which may decertify the TWU. A single employer declaration would prevent TELUS from unilaterally altering the outcome of this application through its alleged creation of a second bargaining unit.

[143] Premièrement, si le Conseil ne préserve pas l'ordonnance d'accréditation existante en interdisant à TELUS de fragmenter l'unité de négociation actuelle et en prévenant la création d'une seconde unité limitée géographiquement composée des anciens employés de Clearnet et de QTM, les employés du volet sans fil non syndiqués seront plus nombreux que leurs collègues syndiqués, de sorte que le STT pourrait perdre son accréditation. Une déclaration d'employeur unique empêcherait TELUS d'influer unilatéralement sur le résultat de la demande en l'espèce en invoquant sa prétendue création d'une seconde unité de négociation.

[144] Secondly, the Board should enable the TWU to force TELUS to bargain in good faith as required by the *Code*. The employer's failure to continue bargaining on behalf of mobility employees for a single, revised collective agreement subsequent to the creation of TELE-MOBILE has brought bargaining to an impasse.

[144] Deuxièmement, le Conseil devrait permettre au STT de forcer TELUS à négocier de bonne foi, comme le *Code* l'exige. Le refus de l'employeur de continuer à négocier à l'égard des employés du volet sans fil pour conclure une seule et même convention collective révisée à la suite de la création de TELE-MOBILE a

TELUS's demand that the TWU negotiate a separate agreement only for wireless employees in British Columbia and Alberta is unfeasible. If the Board declares TELE-MOBILE and TCI to be a single employer, then the parties can recommence meaningful bargaining and, in turn, stable labour relations will resume throughout the entire bargaining unit.

[145] Thirdly, the Board should prevent TELUS from violating the no contracting out clause in the collective agreement. TELUS no longer complies with this clause with regard to several types of installation, maintenance, repair, preparation, troubleshooting, payment and construction work that wireline employees have traditionally performed for the wireless unit. If the Board concludes that the wireless and wireline workers should be in separate units, TELUS will continue to contract out this work and further erode the bargaining unit when it believes that there are good business reasons to do so.

[146] Fourthly, the Board should forestall the disruption that inter-union conflict will cause. In light of the overlap and increasing convergence between wireless and wireline products and services, the maintenance of two separate units will result in inter-jurisdictional disputes. Conflicts have already evolved with respect to the employer's relocation of alarm monitoring and administration work from the West to the East; redirection of western wireline call center work to the Omega company in the East; closure of TELUS and Clearnet stores, co-location of mobility dealers in the remaining TELUS stores and sale of wireline products in TELUS Mobility dealer stores. If the Board creates two bargaining units, nothing will stop TELUS from triggering further conflict by interchanging integrated work on products and services like Unified Messaging, Instant Messenger, Business Solutions, Combined Voice Mail Service, TELUS Mobility (marketing) and the up-coming iPone. Moreover, TELUS's confirmed, impending common billing and customer care platform will further integrate the wireless and wireline units, and potentially generate further inter-jurisdictional dispute.

mené les négociations dans une impasse. Il est impossible de satisfaire à l'exigence de TELUS que le STT négocie une convention distincte seulement pour les employés du volet sans fil de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Si le Conseil déclare que TELE-MOBILE et TCI sont un employeur unique, les parties pourront recommencer à négocier vraiment, ce qui rétablira la stabilité des relations du travail dans toute l'unité de négociation.

[145] Troisièmement, le Conseil devrait empêcher TELUS d'enfreindre la clause de la convention collective interdisant la sous-traitance. TELUS ne se conforme plus à cette clause pour plusieurs types de travaux d'installation, d'entretien, de réparation, de préparation, de dépannage, de paiement et de construction que les employés du réseau filaire accomplissaient traditionnellement pour l'unité du réseau sans fil. Si le Conseil conclut que les travailleurs des deux volets - sans fil et filaire - devraient être membres d'unités de négociation distinctes, TELUS continuera à offrir ce travail à des sous-traitants et érodera encore davantage le travail des membres de l'unité de négociation lorsqu'elle estimera avoir de bonnes raisons commerciales de le faire.

[146] Quatrièmement, le Conseil devrait prévenir les perturbations qui résulteraient d'un conflit intersyndical. Compte tenu des recoupements et de la convergence croissante des produits et services sans fil et filaire, le maintien de deux unités de négociation distinctes entraînera des conflits de compétence. Il y a en a déjà eu au sujet de la relocalisation de l'Ouest à l'Est du travail de contrôle des administrations des alarmes, du transfert du travail du centre d'appels filaire de l'Ouest à l'entreprise Omega dans l'Est, de la fermeture de succursales de TELUS et de Clearnet, de l'accueil de fournisseurs de services sans fil dans les succursales restantes de TELUS et de la vente de produits filaires dans les magasins des fournisseurs de TELUS Mobility. Si le Conseil crée deux unités de négociation dans ce contexte, rien n'empêchera TELUS de causer d'autres conflits en faisant des changements de travail intégrés pour des produits et services comme Unified Messaging, Instant Messenger, Business Solutions, Combined Voice Mail Service, TELUS Mobility (marketing) et le tout nouveau iPone. En outre, la plate-forme commune de facturation et de service à la clientèle dont on a confirmé la mise en oeuvre imminente entraînera une intégration plus poussée encore des unités sans fil et filaire, et elle pourrait éventuellement provoquer d'autres conflits de compétence.

[147] Fifthly, the Board should promote effective labour relations by upholding the present bargaining unit structure. The TWU has represented a single bargaining unit with one collective agreement since the inception of TELUS's mobility operation in 1984. TELUS has not advanced any evidence establishing that this structure has led to any problematic labour relations that would justify the extreme step of severing the unit. The community of interest between wireless and wireline workers has not changed since the TELE-MOBILE transaction. This Board has previously recognized that preserving a single unit is a valid labour relations purpose for a single employer declaration in circumstances where an employer has transferred its existing workers to a newly created, non-unionized entity in order to perform the same work. Moreover, the creation of a second unit will undermine the existing rights of employees to transfer between wireless and wireline divisions. As the employer continues to heavily downsize its wireline operation - it has decreased by 5,000 employees since June 2002 - as its wireless division grows, it has become clear that employee mobility is a critical right. The parties cannot resolve this issue through negotiating an agreement.

[147] Cinquièmement, le Conseil aurait avantage à promouvoir des relations du travail efficaces en maintenant la structure actuelle de l'unité de négociation. Le STT représente une unité de négociation unique pour laquelle il a négocié une convention collective depuis le début de l'exploitation des services sans fil de TELUS, en 1984. TELUS n'a pas produit la moindre preuve que cette structure ait causé des relations du travail difficiles qui justifieraient une solution extrême comme la scission de l'unité de négociation. La communauté d'intérêts des travailleurs des volets sans fil et filaire n'a pas changé depuis la transaction qui a créé TELE-MOBILE. Le Conseil a déjà reconnu que la préservation d'une unité de négociation unique est une raison valable, dans l'intérêt des relations du travail, pour justifier une déclaration d'employeur unique dans les cas où l'employeur a transféré ses travailleurs dans une nouvelle entreprise non syndiquée pour leur faire accomplir le même travail. En outre, la création d'une seconde unité de négociation minerait les droits existants des employés de passer du volet sans fil au filaire et vice versa. Comme l'employeur continue à comprimer énormément son exploitation filaire - l'effectif a chuté de 5 000 employés depuis juin 2002 - et que sa division sans fil prend de l'expansion, il devient de plus en plus évident que la mobilité des employés est un droit critique. Les parties ne peuvent pas résoudre ce problème en négociant une convention.

5 - Sections 18 and 18.1 of the *Code*

[148] In the further alternative, the TWU claims that TELUS's acquisition of Clearnet and QTM and subsequent integration of those entities into its operation has created a scenario where the bargaining unit should be reviewed pursuant to sections 18 or 18.1 of the *Code*. It asserts that there are compelling reasons for the Board to vary the bargaining unit to include the former Clearnet and QTM workers. It argues that TELUS agreed to a single, all-employee bargaining unit in March 2000. This single bargaining unit was approved by the Board and upheld by the Federal Court of Appeal, on judicial review. Accordingly, the Board should not now allow TELUS to maintain a small mobility unit in Quebec and a large group of unrepresented workers across Canada "who are performing the same work as employees in the single bargaining unit in the same geographical area and/or in a 'virtual workplace'."

5 - Articles 18 et 18.1 du *Code*

[148] Subsidiairement encore, le STT maintient que l'acquisition de Clearnet et de QTM par TELUS, suivie de l'intégration de ces entreprises dans son exploitation, a créé un scénario dans lequel la structure de l'unité de négociation devrait être révisée en vertu des articles 18 ou 18.1 du *Code*. Il fait valoir qu'il existe des raisons convaincantes pour que le Conseil modifie l'unité de négociation de façon à y inclure les anciens employés de Clearnet et de QTM, en affirmant que TELUS a accepté une seule unité de négociation pour tous ses employés en mars 2000. Cette unité de négociation unique a été approuvée par le Conseil, et sa décision a fait l'objet d'un contrôle judiciaire par la Cour d'appel fédérale, qui l'a maintenue. Par conséquent, le Conseil ne devrait pas laisser TELUS conserver une petite unité sans fil au Québec et un groupe de travailleurs non syndiqués répartis un peu partout au Canada qui accomplissent le même travail que les employés membres de l'unité de négociation unique dans la même région géographique ou dans un «lieu de travail virtuel», ou les deux.

6 - Appropriate Bargaining Unit(s)

[149] With respect to the appropriate bargaining unit, the TWU submits that the original TWU-TELUS bargaining unit supplemented with the former Clearnet and QTM employees represents the proper unit in the present application. In support of its contention, it states that the Board's starting point in its assessment of the appropriate bargaining unit should be paragraphs 27 to 29 of decision no. 108, where the Board determined that a single, Canada-wide bargaining unit is appropriate.

[150] The TWU argues that what TELUS is now attempting to accomplish within the present application is not only to limit the bargaining unit to the provinces of British Columbia and Alberta, contrary to the finding in decision no. 108, but in addition, to split in two the new geographically limited bargaining unit it advances.

[151] The TWU relies on the Board's preference for an all-employee bargaining unit and maintains the onus is on the party seeking to fragment the unit to establish that there are compelling labour relations reasons to do so including the employees no longer sharing a basic community of interest to support collective bargaining. It asserts that TELUS has not met this onus in the present matter. It argues further that TELUS has relied exclusively on its erroneous assertion that the TELE-MOBILE transaction automatically created a separate mobility unit. To this effect, TWU relies on the wording of section 45 of the *Code* which stipulates that if a sale has occurred, the Board **may**, on an application, decide if the affected workers constitute one or more units appropriate for collective bargaining. It states that there was nothing automatic about the bargaining unit structure following the TELE-MOBILE transaction and that the automatic part is pursuant to section 44 rather than to section 45 of the *Code*.

[152] Further, the TWU argues that to permit an employer to unilaterally sever a bargaining unit by selling part of its operation to itself is to allow employers to fragment bargaining unit structures. On that basis, the TWU submits that the proper approach, in situations involving an inter-corporate transfer that could lead to the severance of an existing all-employee unit, is to place the burden on the employer to show that

6 - Unité(s) habile(s) à négocier

[149] Le STT soutient que l'unité de négociation originale qu'il a représentée chez TELUS, complétée par l'ajout des anciens employés de Clearnet et de QTM, est l'unité à reconnaître dans la présente affaire. À l'appui de son raisonnement, il déclare que le point de départ du Conseil dans son évaluation d'une unité habile à négocier devrait être les paragraphes 27 à 29 de la décision n° 108, où le banc avait conclu qu'une unité unique pour tout le Canada serait habile à négocier.

[150] Le STT déclare que ce que TELUS tente d'accomplir dans la présente affaire consiste non seulement à limiter l'unité de négociation à la Colombie-Britannique et à l'Alberta, contrairement à la décision n° 108 du Conseil, mais aussi à scinder en deux une nouvelle unité de négociation limitée sur le plan géographique, telle qu'il le propose.

[151] Le STT se fonde sur la préférence du Conseil pour les unités de négociation incluant tous les employés (globales) et maintient que c'est à la partie qui cherche à fragmenter l'unité de prouver l'existence de raisons convaincantes liées aux relations du travail pour le faire, notamment en démontrant que les employés n'ont plus de communauté d'intérêts fondamentale pour justifier la négociation collective. Il affirme que TELUS ne s'est pas acquittée de ce fardeau de la preuve en l'espèce. En outre, il soutient que TELUS s'est fondée exclusivement sur son allégation erronée que la transaction qui a créé TELE-MOBILE a automatiquement créé une unité distincte pour le volet sans fil. Le STT base cet argument sur le libellé de l'article 45 du *Code*, à savoir que, dans les cas de vente d'entreprise, le Conseil **peut**, sur demande, décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. Selon lui, il n'y avait rien d'automatique quant à la structure de l'unité de négociation faisant suite à la transaction de création de TELE-MOBILE, et que ce qui devrait se faire automatiquement serait d'invoquer l'article 44 plutôt que l'article 45 du *Code*.

[152] Le STT invoque aussi le fait que permettre à un employeur de scinder unilatéralement une unité de négociation en se vendant à lui-même une partie de son exploitation revient à autoriser les employeurs à fragmenter les structures des unités de négociation. Par conséquent, le STT déclare que l'approche à retenir dans les situations de transfert entre les sociétés reliées qui pourraient mener à la scission d'une unité de

a single unit is no longer viable. It submits that, in the present matter, the single all-employee bargaining unit remains appropriate. It lists among the established principles and criteria in determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing existing bargaining units, the community of interest of the employees as well as the bargaining history as being the most important.

[153] In addition, the TWU asserts that the creation of TELE-MOBILE has not altered the community of interest between wireless and wireline workers. It lists various examples of contacts and interactions between wireless and wireline employees; similarities in skills and duties; and similarities in working conditions, in support of this assertion.

[154] The TWU argues that the fact that some former Clearnet employees work in the same locations as bargaining unit employees in British Columbia and Alberta, coupled with the virtual nature of the bulk of the work performed by former TCI, Clearnet and QTM employees, establishes that there are no real geographic lines. It argues that, in fact, TELUS has stated that its business operates across Canada independent of geographic location.

[155] The TWU argues that, for the same reasons set out earlier, in the single employer declaration portion of its arguments, a single unit would continue to promote sound labour relations. It submits that it will prevent the erosion of bargaining rights, enable employees to maintain their mobility rights, facilitate common employment conditions while preventing inter-jurisdictional conflicts.

[156] The TWU asserts that the alternative bargaining unit arrangements advocated by TCI and TELE-MOBILE are not viable and will most certainly cause the loss of bargaining units rights. To that effect, it argues that a second mobility unit, geographically limited to British Columbia and Alberta will result not only in employees losing existing mobility rights, but as well loss of work to non-bargaining employees in the same division. In addition, the creation of a second

négociation existante regroupant tous les employés consiste à faire assumer par l'employeur le fardeau de prouver qu'une unité de négociation unique n'est plus viable. En l'espèce, selon lui, l'unité de négociation unique composée de tous les employés reste habile à négocier. Il cite parmi les principes et critères établis pour déterminer si une unité est habile à négocier ou pour réviser les unités de négociation existantes la communauté d'intérêts des employés de même que l'historique des négociations, les plus importants à ses yeux.

[153] Le STT affirme en outre que la création de TELE-MOBILE n'a pas modifié la communauté d'intérêts des travailleurs des volets sans fil et filaire. Dans ce contexte, il énumère des exemples de contacts et d'interactions entre les travailleurs des deux volets, invoque les ressemblances de leurs aptitudes et de leurs fonctions et souligne les similarités des conditions de travail de chaque groupe.

[154] De plus, le STT déclare que le fait que certains anciens employés de Clearnet travaillent dans les mêmes locaux que des membres de l'unité de négociation en Colombie-Britannique et en Alberta, combiné avec la nature virtuelle de la plus grande partie du travail effectué par les anciens employés de TCI, de Clearnet et de QTM, démontre qu'il n'y a pas vraiment de distinctions géographiques. Il rappelle que TELUS a bel et bien déclaré que son entreprise est exploitée dans tout le Canada sans égard au secteur géographique.

[155] Le STT soutient que, pour les mêmes raisons que celles qu'il a invoquées auparavant dans la partie sur la déclaration d'employeur unique de ses arguments, une unité de négociation unique continuerait à promouvoir de bonnes relations du travail. Il déclare que le maintien de cette unité va prévenir l'érosion des droits de négociation, permettre aux employés de conserver leurs droits de mobilité et faciliter des conditions d'emploi communes, tout en prévenant les conflits de compétence.

[156] Selon le STT, la proposition de TCI et de TELE-MOBILE sur la structure des unités de négociation n'est pas viable et entraînerait quasi certainement la perte de droits de l'unité de négociation existante. À cet égard, il soutient qu'une seconde unité de négociation pour le volet sans fil géographiquement limitée à la Colombie-Britannique et à l'Alberta ferait non seulement perdre aux employés leurs droits de mobilité actuels, mais les priverait aussi d'une partie de

bargaining unit will affect, as well, the rights in the newly created wireline bargaining unit. For example, employees in wireline currently perform work in the wireless operation with no inter-jurisdictional conflict. The TWU argues that if the Board were to create a second mobility bargaining unit which is not geographically limited to British Columbia and Alberta, wireline employees would still loose bargained rights in relation to performing work in the mobility section. In addition this would potentially create jurisdictional disputes between the wireline and wireless segments. The TWU cites the most devastating effect to creating a bargaining unit in which represented employees are outnumbered by unrepresented employees is the possibility of decertification of the entire wireless bargaining unit. In such a situation, it is argued, there would be no way to prevent bargaining unit work from being funneled to unrepresented employees.

[157] In addition, the TWU states that a review of the former BC Tel's history reveals that the community of interest of all workers can be placated in a single unit and that BC Tel's wireless operations were successfully included in a single unit from the time TELUS launched its mobility business in 1984. TELUS approved this arrangement despite the Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission (CRTC) past direction that mobility operations remain structurally separate. The TWU argues that the TELE-MOBILE transaction has not rendered the single, all-employee unit structure improper. Further, even if there is no requirement that the wireline and mobility employees be operationally or functionally integrated in order to be included in the same bargaining unit, the TWU claims that the employees in question are so integrated.

[158] In summary, the TWU states that, following the merger of BC Tel and TELUS, the Board approved and declared as appropriate the single bargaining unit agreed to by the parties in February 2000. It asserts that the Board specifically made this decision in light of TELUS's ongoing and planned expansion and acquisitions. According to the TWU, nothing has

leur travail au profit d'employés non syndiqués de la même division. De plus, la création d'une seconde unité de négociation minerait tout autant les droits de la nouvelle unité de négociation du volet filaire. Par exemple, les employés de ce volet font actuellement du travail du volet sans fil sans qu'il n'y ait de conflit de compétence. Or, le STT fait valoir que, si le Conseil devait créer une seconde unité de négociation pour le volet sans fil et que cette unité n'était pas géographiquement limitée à la Colombie-Britannique et à l'Alberta, les employés du volet filaire n'en perdraient pas moins des droits négociés relatifs à l'exécution de tâches pour le volet sans fil. De plus, ceci pourrait avoir comme conséquence de créer des conflits de compétence entre les employés des volets filaire et sans fil. En outre, le STT allègue que l'effet le plus dévastateur de la création d'une unité de négociation dans laquelle les employés syndiqués sont moins nombreux que les travailleurs non syndiqués est le risque de la perte d'accréditation pour toute l'unité de négociation du volet sans fil. Dans une situation comme celle-là, il déclare qu'il n'y aurait aucun moyen d'empêcher le transfert du travail de l'unité de négociation à des employés non syndiqués.

[157] Le STT soutient de plus qu'un examen de l'histoire de l'ancienne BC Tel révèle que la communauté d'intérêts de tous les travailleurs peut être assurée dans une unité de négociation unique, et que l'exploitation sans fil de BC Tel a toujours bien fonctionné avec une seule unité de négociation à partir du moment où TELUS a lancé son entreprise sans fil, en 1984. TELUS a approuvé cet arrangement même si le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC) avait auparavant ordonné le maintien d'une structure distincte pour l'exploitation sans fil. Le STT fait valoir que l'opération qui a créé TELE-MOBILE n'a pas fait que l'unité de négociation groupant tous les employés a cessé d'être habile à négocier. Qui plus est, même si rien n'exige que les travailleurs des volets filaire et sans fil soient dans la pratique ou fonctionnellement intégrés afin de pouvoir être inclus dans la même unité de négociation, il affirme que ces employés sont bel et bien intégrés ainsi.

[158] Bref, le STT soutient que, à la suite de la fusion de BC Tel et de TELUS, le Conseil a approuvé et déclaré habile à négocier l'unité de négociation unique sur laquelle les parties s'étaient entendues en février 2000. Il maintient que le Conseil a rendu cette décision expresse compte tenu de l'expansion et des acquisitions continues et planifiées de TELUS. Selon lui, rien n'a

changed since 2001 to render that single bargaining unit no longer appropriate.

[159] The TWU argues that the Board should disregard the assertions made with respect to it being a western based regional union as being irrelevant to the question of the appropriateness of the bargaining unit structure. It states that there exist procedures under the *Code* for the Board's examination of the fitness of a union by other Board applications. Notwithstanding the above, the TWU maintains that it is ready to represent the former Clearnet and QTM employees and has a successful track record of national expansion.

[160] The TWU further submits that there is no evidence that the mobility employees in Quebec have a different community of interest than the other mobility employees in the rest of Canada. It underlines the fact that there is some geographical overlap between previously unrepresented wireless employees and the former TMW employees, as some of each group presently work together at TELUS's Gilmore establishment in Burnaby, British Columbia.

[161] Although the Board does not tend to give much weight to employee wishes when deciding proper unit structures, the TWU urges that if it does consider this factor here, the wishes of the majority of workers should govern. It submits that, although the approximately 60 employees represented by SQET in Rimouski have expressed that it would not be appropriate to include them in the single bargaining unit at TELUS, this is a small number in relation to the approximately 14,000 existing bargaining unit employees and the approximately 2,000 potential bargaining unit employees of the former Clearnet. While the approximately 60 employees in Rimouski may not want the TWU representation, it urges that this position would be contrary to their best interests and is likely the only way of preserving their bargaining rights.

[162] With respect to industry standard, it is the TWU's position that in the telecommunication industry there are various structures for wireless and wireline employees with none being dominant. It argues that TELUS's and TELE-MOBILE's position that a stand-

changé depuis 2001 pour que cette unité de négociation unique cesse d'être habile à négocier.

[159] Le STT maintient que le Conseil ne devrait tenir aucun compte des allégations qu'il est un syndicat régional ayant son siège dans l'Ouest, parce que ces allégations ne sont pas pertinentes lorsqu'il s'agit de déterminer si la structure de l'unité de négociation fait que cette unité est habile à négocier. À son avis, le *Code* prévoit des procédures pour que le Conseil se prononce sur l'habileté d'un syndicat à négocier dans le contexte d'autres genres de demandes. Cela dit, il n'en affirme pas moins être prêt à représenter les anciens employés de Clearnet et de QTM et avoir une bonne fiche d'expansion à l'échelle nationale.

[160] De plus, le STT déclare qu'il n'y a aucune preuve que les employés du volet sans fil du Québec ont une communauté d'intérêts différente de celle des autres employés de ce volet dans le reste du Canada. Il souligne l'existence d'un certain recoupement géographique entre les employés du volet sans fil qui n'étaient pas syndiqués auparavant et les anciens employés de TMW, puisque des membres de chacun de ces groupes travaillent actuellement ensemble au bureau Gilmore de TELUS à Burnaby, en Colombie-Britannique.

[161] Bien que le Conseil tende à ne pas tenir compte du désir des employés lorsqu'il doit se prononcer sur des structures d'unités de négociation habiles à négocier, le STT le presse d'admettre que le désir de la majorité des travailleurs devrait être respecté, s'il décide de tenir compte de ce facteur en l'espèce. Il fait valoir que, même si la soixantaine d'employés représentés par le SQET à Rimouski ont déclaré qu'il ne serait pas approprié de les inclure dans l'unité de négociation unique des employés de TELUS, ces travailleurs sont bien peu nombreux comparativement aux quelque 14 000 membres de l'unité de négociation existante et aux 2 000 employés environ de l'ancienne Clearnet susceptibles d'en devenir membres. La soixantaine d'employés de Rimouski peuvent ne pas vouloir être représentés par lui, mais le STT souligne que cette position serait contraire à leurs intérêts, et que c'est vraisemblablement la seule façon de préserver leurs droits de négociation.

[162] En ce qui concerne la norme dans le secteur des télécommunications, le STT part du principe qu'il existe diverses structures pour les travailleurs des volets sans fil et filaire mais qu'aucune n'est dominante. Selon lui, la prétention de TELUS et de TELE-MOBILE

alone mobility business (and also a separate bargaining unit) is required in light of industry norm is inconsistent with TELUS's assertions that it intends to distinguish itself from the competition by exploiting their fragmented operations and is inconsistent with its strategic imperatives to provide integrated solutions.

7 - Representation Vote

[163] The TWU agrees that the Board must initially decide what constitutes an appropriate unit prior to deciding the necessity for a representation vote. However, it states that the next stage of the process involves a consideration of the **issue** of the employee wishes, rather than their **actual** wishes. The TWU reminds that the Board has addressed this matter in different ways in light of the varying factors of each application. It argues that, as a result of decision no. 108, the bargaining unit will, by inference, incorporate potentially all of TELUS's Canadian operations. For this reason, it argues that there is no foundation for claiming that a representation vote should be held amongst the new members of the bargaining unit. It asserts that no representation vote amongst the relevant employees in the present matter is required, let alone, one that requires a "double majority."

[164] In support of its position, the TWU particularly relies on *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, wherein the Board extended a newly-formed, mutually acceptable single bargaining unit to include previously unrepresented clerical workers without holding a representation vote, despite Aliant's position that the Board ought to grant the clerical employees the opportunity to vote on the matter. Referring to paragraphs 18 to 24 of that decision, TWU maintains that the parallels and the arguments in that case are central to the present matter, in particular, the fact that both matters deal with the telecommunications industry.

[165] Finally, the TWU argues that the employer is attempting to have the Board assume that the purpose behind the *Code*'s requirement of a further application before the Board in the event of an acquisition, as opposed to an expansion, was something more than a normal measure of caution as to whether the acquisition was in fact within the scope and intention of the certification granted.

qu'un volet sans fil indépendant (avec une unité de négociation distincte) s'impose, conformément à la norme du secteur d'activité, est incompatible avec les déclarations de TELUS qu'elle veut se démarquer de la concurrence en tirant parti de leurs exploitations fragmentées et incompatible aussi avec ses impératifs stratégiques de fourniture de solutions intégrées.

7 - Scrutin de représentation

[163] Le STT reconnaît que le Conseil doit commencer par décider quelle unité est habile à négocier avant de se prononcer sur la nécessité ou l'inutilité d'un scrutin de représentation. Néanmoins, il affirme que la prochaine étape du processus comprendra une évaluation de la **question** du désir des employés, plutôt que de leur désir **comme tel**. Il rappelle au Conseil qu'il s'est penché sur cette question de différentes façons, compte tenu des facteurs applicables à chaque demande et fait aussi valoir que, par suite de la décision n° 108, l'unité de négociation va implicitement englober toutes les activités possibles de TELUS au Canada. Pour cette raison, il maintient que rien ne permet de prétendre qu'un scrutin de représentation s'impose parmi les nouveaux membres de l'unité de négociation. Il soutient qu'aucun scrutin de représentation chez les employés intéressés en l'espèce n'est nécessaire, et encore moins un scrutin exigeant une «double majorité».

[164] Pour étayer sa position, le STT se fonde particulièrement sur *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, décision dans laquelle le Conseil a élargi une unité de négociation unique fraîchement constituée et mutuellement acceptable pour les parties en y incluant des employés de soutien qui n'étaient pas syndiqués jusque-là sans ordonner la tenue d'un scrutin de représentation, même si Aliant était d'avis qu'il aurait dû permettre aux employés de soutien de voter sur cette question. Le STT se base sur les paragraphes 18 à 24 de cette décision pour maintenir que les parallèles et les arguments invoqués dans ce cas-là sont cruciaux en l'espèce, en insistant particulièrement sur le fait que les deux affaires concernaient le secteur des télécommunications.

[165] Enfin, le STT maintient que l'employeur tente de faire admettre au Conseil que la raison qui fait que le *Code* exige la présentation d'une autre demande au Conseil dans les cas d'acquisitions plutôt que d'expansion est plus qu'une mesure de prudence normale pour déterminer si l'acquisition était effectivement conforme à la portée et à l'esprit de l'ordonnance d'accréditation en jeu.

8 - *Charter* Argument

[166] Essentially, the TWU argues that TELE-MOBILE is attempting to bypass the pre-conditions for bringing a *Charter* challenge because it has no standing to bring such a challenge. Further, it submits there is no *Charter* breach and, alternatively, TELE-MOBILE's implicit challenge is defeated by operation of section 1 of the *Charter*.

[167] TWU asserts that TELE-MOBILE's notice of constitutional challenge neither contests the constitutional validity of a section in the *Code* nor asserts that any provisions in the *Code* are ambiguous. Therefore, it represents an attempt by TELE-MOBILE to bypass the standing requirements and procedural requirement for bringing an argument that a law ought to be interpreted in accordance with the *Charter*. TWU argues that the cases stipulating that the Board should import and respect *Charter* values are irrelevant in light of TELE-MOBILE's failure to meet the above-noted pre-conditions. It further argues that, absent an ambiguity that would bring the *Charter* into play, TELE-MOBILE must establish that it has standing to bring its implicit challenge of the legislative provisions concerned.

[168] It is TWU's position that TELE-MOBILE does not have general standing to bring a *Charter* argument in this case, as it is not a person entitled to the benefit of a *Charter* right, and does not have public interest standing since it is not a corporate defendant in a civil proceeding instigated by the state pursuant to a regulatory scheme. Moreover, TELE-MOBILE does not have standing to raise a *Charter* issue on behalf of other persons not directly a party to the litigation in the present labour relations issue.

[169] In addition, TWU argues that TELE-MOBILE has not established that a breach of a *Charter* provision has occurred or would occur if the Board included all former Clearnet and QTM employees in a single TWU bargaining unit. It submits that the weakness of this argument is that the imposition of a union upon a group of employees does not represent a *Charter* violation. Since the activity of bargaining is not itself

8 - Argument fondé sur la *Charte*

[166] Au fond, le STT déclare que TELE-MOBILE tente de se soustraire aux conditions préalables à une contestation fondée sur la *Charte* parce qu'elle n'a pas qualité pour soulever une question comme celle-là. Il affirme en outre qu'il n'y a pas violation de la *Charte*, en ajoutant subsidiairement que la contestation implicite de TELE-MOBILE est inadmissible en vertu de l'article 1 de la *Charte*.

[167] Le STT soutient que l'avis de question constitutionnelle que TELE-MOBILE a signifié ne conteste pas la validité constitutionnelle d'un article du *Code*, ni n'allègue que des dispositions du *Code* sont ambiguës. C'est donc une tentative de TELE-MOBILE de se soustraire aux exigences de la loi et de la procédure pour invoquer l'argument qu'une loi devrait être interprétée conformément à la *Charte*. Le STT soutient que les décisions stipulant que le Conseil devrait adopter et respecter les valeurs de la *Charte* ne sont pas pertinentes, étant donné que TELE-MOBILE ne s'est pas conformée aux conditions préalables requises. Il soutient en outre que, faute d'ambiguïté qui justifierait l'application de la *Charte*, TELE-MOBILE doit prouver qu'elle a qualité pour contester implicitement la constitutionnalité des dispositions pertinentes du *Code*.

[168] Pour le STT, TELE-MOBILE n'a pas qualité générale pour invoquer la *Charte* en l'espèce, puisqu'elle n'est pas une personne pouvant bénéficier d'un droit reconnu par ladite *Charte* et n'a pas qualité aussi pour invoquer l'intérêt public parce qu'elle n'est pas une entreprise intimée dans une procédure civile intentée par l'État, en vertu de dispositions réglementaires, et TELE-MOBILE n'a pas non plus qualité pour invoquer la *Charte* au nom d'autres personnes qui ne sont pas directement parties à la procédure dans la présente affaire de relations du travail.

[169] En outre, le STT maintient que TELE-MOBILE n'a pas démontré qu'il y a eu violation d'une disposition de la *Charte*, ou qu'il y en aurait une si le Conseil incluait tous les anciens employés de Clearnet et de QTM dans une unité de négociation unique représentée par lui. Il fait valoir que la faiblesse de cet argument est due au fait que l'imposition d'un syndicat à un groupe d'employés ne constitue pas une violation

constitutionally protected, neither is a legislative choice of the bargaining agent.

[170] Notwithstanding its position with respect to the applicability of the *Charter* argument, should the Board conclude there is a *Charter* violation, the TWU submits that the decision would be saved by section 1 of that statute. It states that the Supreme Court of Canada has frequently held that special deference must be afforded to collective bargaining regimes and the labour relations legislation that governs them. It asserts that in any workplace there will be employees who wish to belong to a union, a particular union, or no union. The relevant sections of the *Code* here relate to the effective representation of workers and the maintenance of peace within a democratic setting. Accordingly, the Board should defer to the *Code* in this situation.

[171] The TWU asserts that there is a rational connection between the operation of the challenged statutory provisions and the goal of reducing the excitability of labour relations since without those provisions, all business changes would result in uncertainty and possible action falling outside the scope of the *Code*. Further, the alleged breach is minimal as it would be temporary and subject to democratic control over a short period that the Board considers proper. Lastly, any alleged harm is proportionate to the objective of peaceful and orderly collective bargaining, since this type of harm will occur in any exercise of the right of association under section 2(d): in any workplace, there will always be some employees who are compelled to associate with individuals that they do not wish to associate with.

E - SQET and the SAMT

[172] Like TELE-MOBILE, TCI and QTM, SQET and the SAMT take the position that the transfer in July of 2001 of all of the mobility operations to TELE-MOBILE is a sale within the meaning of section 44 of the *Code* and, consequently, they support a Board declaration to that effect.

[173] With respect to the intended scope of decision no. 108 and its possible effects on the TWU's application pursuant to sections 18, 18.1 and 35 and, in particular, on the Board's discretionary powers

de la *Charte*. En effet, comme la négociation n'est pas elle-même protégée par la Constitution, le choix de l'agent négociateur imposé par la loi ne l'est pas non plus.

[170] Nonobstant sa position quant à l'applicabilité de l'argument fondé sur la *Charte*, si le Conseil devait décider qu'il y a eu violation de la *Charte*, le STT soutient que sa décision serait protégée par l'article 1 de cette loi. Il déclare que la Cour suprême du Canada a fréquemment conclu qu'il fallait émettre une réserve particulière aux régimes de négociation collective et à la législation sur les relations du travail à laquelle ils sont assujettis, en faisant valoir qu'il y a dans tous les lieux de travail des employés désireux d'adhérer à un syndicat ou à un syndicat donné, ou encore de n'adhérer à aucun syndicat. Les articles pertinents du *Code* portent sur la représentation efficace des travailleurs et sur le maintien de la paix industrielle dans un contexte démocratique. Le Conseil devrait donc se conformer au *Code* dans cette situation.

[171] Enfin, le STT affirme qu'il existe un rapport logique entre l'application des dispositions législatives contestées et l'objectif de réduire l'excitabilité des relations du travail, puisque si ce n'était de ces dispositions tous les changements d'entreprise entraîneraient de l'incertitude et peut-être même des actes qui déborderaient le cadre du *Code*. En outre, la prétendue violation est minimale parce qu'elle serait temporaire et démocratiquement contrôlée durant la courte période que le Conseil considère indiquée. D'ailleurs, tous les torts prétendus sont proportionnels à l'objectif de négociations collectives paisibles et ordonnées puisque les torts de ce genre arrivent chaque fois qu'on exerce le droit d'association prévu par l'alinéa 2d), parce qu'il y a dans tous les lieux de travail des employés contraints à s'associer à des individus avec lesquels ils ne voudraient pas s'associer.

E - SQET et SAMT

[172] À l'instar de TELE-MOBILE, TCI et QTM, le SQET et le SAMT déclarent que le transfert de toutes les activités sans fil à TELE-MOBILE en juillet 2001 constitue une vente au sens de l'article 44 du *Code*; par conséquent, ils sont favorables à ce que le Conseil fasse une déclaration à cet effet.

[173] Sur la portée que la décision n° 108 était censée avoir et sur ses répercussions éventuelles relativement à la demande du STT présentée en vertu des articles 18, 18.1 et 35, de même que, plus particulièrement, sur les

pursuant to a common employer declaration, the SQET and the SAMT emphasize the fact that decision no. 108 relates to events that occurred prior to and up to the year 2000. They stress that despite the fact that TELUS had acquired 70% of the QuébecTel group of companies at the time, there was no mention in those proceedings of QuébecTel nor was it a party to those proceedings. Consequently, they argue that TWU cannot now seek any greater rights. Moreover, decision no. 108 specifies it cannot speak to acquisitions not yet known or contemplated.

[174] In addition, the SQET and the SAMT underline that decision no. 143 specifically states that no evidence was presented concerning the possible integration of operations in Ontario, Montréal or Winnipeg. They argue, therefore, that the conclusions of the Board in these two decisions cannot be interpreted in any way adverse to the bargaining units they represent in the present application. They rely on different TELUS organizational charts to support their contention that decision no. 108 is limited to TCI and its operations, excluding the operations in Rimouski, Quebec.

[175] With respect to the need to review the existing bargaining unit structure, whether as a consequence of a sale declaration, a common employer declaration or pursuant to a review under sections 18 or 18.1 of the *Code*, the SQET and the SAMT submit that the existing bargaining structure in Quebec should not be revised and should therefore be maintained for the following reasons:

- **Distinct Nature of Quebec**: the evidence establishes that from the time that TELUS first acquired 70% of the shares of the QuébecTel group of companies, it recognized that business in Quebec was going to be different than in the rest of Canada. Whether for cultural or language reasons, it recognized that it had different requirements, and that it worked differently. Consequently, it was decided that the Quebec entities of TELUS would continue to provide all of the services it previously did with two exceptions: 1) mobility services were to be provided by TELE-MOBILE and 2) with respect to certain major clients, whose headquarters were located in the province of Quebec, TELUS Quebec would maintain the responsibility for those clients Canada wide as opposed to the rest of the clients

pouvoirs discrétionnaires du Conseil dans le contexte d'une déclaration d'employeur unique, le SQET et le SAMT soulignent que la décision n° 108 porte sur des événements qui s'étaient déroulés jusqu'en 2000. Ils insistent sur le fait que, même si TELUS avait fait l'acquisition de 70 p. 100 du groupe de compagnies QuébecTel à l'époque, il n'en avait pas été question dans la procédure entourant QuébecTel, qui n'avait d'ailleurs pas été partie à l'affaire. Ils font donc valoir que le STT ne peut pas réclamer des droits accrus maintenant. En outre, la décision n° 108 précisait qu'elle ne pouvait pas porter sur des acquisitions qui n'étaient pas encore connues ni envisagées.

[174] De plus, le SQET et le SAMT soulignent que la décision n° 143 précise expressément que le Conseil ne s'était fait soumettre aucune preuve concernant la possibilité de l'intégration des activités en Ontario, à Montréal ou à Winnipeg. Ils font donc valoir que les conclusions du Conseil dans ces deux décisions ne peuvent être interprétées d'aucune façon préjudiciable aux unités de négociation qu'ils représentent en l'espèce. Ils se fondent aussi sur d'autres organigrammes de TELUS pour étayer leurs positions que la décision n° 108 est limitée à TCI et à ses activités, à l'exclusion de l'exploitation de Rimouski, au Québec.

[175] Sur la nécessité d'une révision de la structure des unités de négociation existante, que ce soit par suite d'une déclaration de vente d'entreprise, d'une déclaration d'employeur unique ou d'une demande fondée sur les articles 18 ou 18.1 du *Code*, le SQET et le SAMT déclarent que la structure de négociation existant au Québec ne devrait pas être révisée et qu'elle devrait, par conséquent, être maintenue pour les raisons suivantes:

- **Nature distincte du Québec**: La preuve démontre que, depuis que TELUS a fait l'acquisition de 70 p. 100 des actions du groupe de compagnies QuébecTel, elle s'est rendue compte que faire des affaires au Québec et dans le reste du Canada est différent. Pour des raisons culturelles ou linguistiques, TELUS a reconnu que les exigences étaient différentes et qu'on fonctionnait différemment. Elle a donc décidé que les entreprises TELUS du Québec continueraient d'offrir tous les services qu'elles vendaient auparavant, mais à deux exceptions près: 1) les services sans fil allaient être fournis par TELE-MOBILE et 2) TELUS Québec allait maintenir la responsabilité de desservir dans tout le Canada certains gros clients dont le siège social est situé dans la province de Québec plutôt que de confier

being handled by TELUS Client Solutions, one of TELUS's subsidiaries. The SQET and the SAMT recognize that all entities worked together, to ensure clients were being served by TCI, the wireline segment.

- **History of QTM**: the present application goes against the certification history of mobility in Quebec as well as the representation rights of the mobility employees which they presently represent. According to the SQET and the SAMT there is more than the Rockies separating Burnaby, British Columbia from Rimouski, Quebec. There is also over 5,000 kilometers in distance. In Quebec, the mobility operations have been separate from the landline operations from the very beginning with bridges being established between the two groups for transfer purposes.

[176] The SQET and the SAMT submit that the evidence establishes that they have modified their structure in view of the changes brought to QTM; the working conditions for the mobility section have always been in separate collective agreements; and even following the sale of QTM to TELE-MOBILE, collective agreement negotiations with TELE-MOBILE were done locally in Quebec with Mrs. Thurso, Human Resources Director for the Rimouski's office of TELE-MOBILE. The SQET and the SAMT maintain that these factors justify separate Quebec units within TELE-MOBILE.

1 - Appropriateness of the Bargaining Unit Proposed

[177] With respect to the appropriateness of the bargaining unit proposed by the TWU, the SQET and the SAMT suggest that the evidence establishes clearly the "regional character" of the TWU. They maintain the TWU does not benefit from any exclusive representational rights with respect to employees in the mobility sector. They argue that, in fact, the TWU traditionally represented wireline employees of Telco, which offered residential regional services such as TELUS Québec Inc. does in Quebec. They suggest that the TWU has no more rights with respect to mobility employees than any other regional unions representing employees in the same industry. They argue that similar infrastructure does not give more rights to a labour organization than any other union. Each regional union is autonomous and is responsible for its members. On this subject, the SQET and the SAMT recount Mr. Jim

cette tâche, comme pour le reste de sa clientèle, à TELUS Client Solutions, une filiale de TELUS. Le SQET et le SAMT reconnaissent que toutes ces entreprises coopèrent pour faire en sorte que les clients soient servis par TCI, le volet filaire.

- **Historique de QTM**: La demande en l'espèce est incompatible avec l'historique de l'accréditation des syndicats représentant les entreprises de communications sans fil au Québec, de même qu'avec les droits de représentation des employés de ce volet qu'ils représentent actuellement. Selon eux, Burnaby, en Colombie-Britannique, est séparée de Rimouski, au Québec, par bien plus que les Rocheuses, puisque plus de 5 000 kilomètres s'étendent entre les deux villes. Au Québec, l'exploitation des services sans fil a été distincte de celle des services filaires depuis le tout début; on est en train d'établir des ponts entre les deux groupes pour faciliter les mutations.

[176] Le SQET et le SAMT font valoir que la preuve a révélé qu'ils ont modifié leurs structures en fonction des changements intervenus chez QTM; les conditions de travail du volet sans fil ont toujours été prévues par des conventions collectives distinctes, et même après la vente de QTM à TELE-MOBILE, les négociations de la convention collective avec cette dernière société se sont faites localement, au Québec, avec M^{me} Thurso, la directrice des Ressources humaines du bureau de Rimouski de TELE-MOBILE. Le SQET et le SAMT maintiennent que ces facteurs justifient plusieurs unités distinctes au Québec chez TELE-MOBILE.

1 - Habileté à négocier de l'unité de négociation proposée

[177] Sur l'habileté à négocier de l'unité de négociation proposée par le STT, le SQET et le SAMT déclarent que la preuve a clairement démontré le «caractère régional» du STT. Ils maintiennent que le STT n'a aucun droit de représentation exclusive des employés du secteur sans fil et affirment qu'il représentait traditionnellement les employés du réseau filaire de Telco, qui offrait des services résidentiels régionaux comme TELUS Québec Inc. le fait au Québec. À leur avis, le STT n'a pas plus de droits à l'égard des employés du volet sans fil qu'un autre syndicat régional représentant des employés dans le même secteur d'activité. Ils ajoutent qu'une infrastructure analogue ne confère pas plus de droits à une organisation syndicale qu'à une autre; chaque syndicat régional est autonome et responsable de ses membres. À ce sujet, le SQET et le SAMT rappellent le témoignage de M. Jim Peters sur

Peters' testimony with respect to TELUS's reason for acquiring QuébecTel being its stable establishment in the province of Quebec and its expansion plan for the rest of the province.

[178] The SQET and the SAMT underline, as well, the testimony of Mr. Ron Giddens with respect to TWU's office locations in Canada as confirmation of its regional character. They point out, as well, that because of its regional character, TWU never had to deal with a "national strike" and suggest that a national organization as opposed to a regional union would be in a better position to support a major labour conflict. They point as well to the testimony of TWU's president, which recognized that it could not guarantee representation rights to Quebec mobility employees while at the same time having to reduce the number of its business agents following the reduction of the total number of employees in British Columbia and Alberta.

[179] The SQET and the SAMT also point to different programs that are only available in British Columbia and Alberta (i.e.: connect program; voice mail and combined voice; TELUS Solutions books) to show the distinctions that exist. They urge the Board to consider that there are more than just language and cultural differences to consider.

[180] With respect to the single employer application, should the Board conclude that such a declaration is appropriate, the SQET and the SAMT submit that the Board should exercise its discretion not to restructure the existing bargaining units, and to give time to the affected unions to organize all of the different groups concerned. They stress that section 35 is not meant to be utilized to expand bargaining rights but rather to protect those rights from erosion. They underline that TWU is a western union that grew from British Columbia to Alberta, and five years later has still not concluded a collective agreement. Without faulting the TWU for this fact, they note that nevertheless, at present, the TWU still has to manage five different collective agreements. They argue that the addition of a group of 2,000 non-organized employees and of a small group of already represented employees from Quebec, would not be the solution.

la raison de l'acquisition de QuébecTel par TELUS: s'implanter en permanence dans la province de Québec et réaliser son plan d'expansion dans le reste de la province.

[178] Le SQET et le SAMT insistent en outre sur le témoignage de M. Ron Giddens au sujet de l'emplacement des bureaux du STT au Canada comme confirmation de son caractère régional. Ils soulignent de plus que, précisément en raison de ce caractère régional, le STT n'a jamais eu à gérer une «grève nationale» et laissent entendre qu'une organisation nationale plutôt qu'un syndicat régional serait mieux placée pour appuyer un important conflit de travail. Ils mentionnent aussi le témoignage du président du STT, qui avouait parallèlement ne pas pouvoir garantir des droits de représentation aux employés du volet sans fil du Québec et devoir réduire le nombre de ses représentants par suite de la baisse du nombre des employés dont il est l'agent négociateur en Colombie-Britannique et en Alberta.

[179] Les deux syndicats - le SQET et le SAMT - font aussi état de différents programmes offerts seulement en Colombie-Britannique et en Alberta (p. ex. le programme de connexion, la boîte vocale et la voix combinée ainsi que les livrets de TELUS Solutions) pour illustrer les distinctions entre la situation au Québec et dans l'Ouest. Ils pressent le Conseil de tenir compte du fait qu'il y a plus que de simples différences de langues et de cultures.

[180] En ce qui concerne la demande de déclaration d'employeur unique, si le Conseil devait conclure qu'une telle déclaration est justifiée, le SQET et le SAMT estiment qu'il devrait se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire de ne pas restructurer pour autant les unités de négociation existantes et de donner aux syndicats visés le temps de mobiliser tous les groupes intéressés. Ils insistent sur le fait que l'article 35 n'est pas censé être appliqué pour accroître les droits de négociation, mais plutôt pour protéger ces droits contre une érosion. Ils soulignent aussi que le STT est un syndicat de l'Ouest qui a pris de l'expansion en Alberta, à partir de la Colombie-Britannique, et qui n'avait toujours pas conclu de convention collective cinq ans après cette expansion. Sans dire que le STT est en tort pour cette raison, ils n'en déclarent pas moins que, à l'heure actuelle, ce syndicat doit encore gérer cinq conventions collectives différentes. Ils font valoir que l'ajout d'un groupe de 2 000 employés non syndiqués et d'un petit groupe d'employés déjà syndiqués du Québec ne serait pas la solution.

[181] Essentially, the SQET and the SAMT submit that the evidence establishes that the administration of the mobility operations in Quebec can allow a "specific and separate" bargaining unit to exist, on the basis of the specific market it services, its culture and language, as well as the structure of TELE-MOBILE. Furthermore, it requests that the status quo be maintained with respect to the units it represents for viability purposes, as well as for purposes of respecting employee wishes, as evidenced by the petition filed with the Board on April 26, 2001.

[182] In conclusion, the SQET and the SAMT submit that the TWU's application should be dismissed and that the Board should declare that there has been a sale pursuant to section 44 of the *Code* from QTM to TELE-MOBILE, and that they continue to be the bargaining agents for the employees they represent and who are now working for TELE-MOBILE.

IV - Analysis and Decision

A - Decision No. 108

[183] As part of its argument, TCI maintains that in decision no. 108, the Board stated it only cautiously approved the agreement of the parties with respect to a single bargaining unit in light of limited facts. It maintains that the Board did not know at the time that "the mobility business would soon burst into the national market in an enterprise separate from the wireline business not just in form, but also in the truest operational sense." More specifically, it relies on paragraph 30 of the decision to argue that acquired operations would clearly only be included in the single bargaining unit if they became integrated into the corporate operation, and only if it was found that the employees of the acquired entities should be included, on the basis of the Board's normal criteria. It submits that the rapid change in the industry, which led to the mobility business being carried on separately as a national entity under the leadership of the former Clearnet executive team, requires a review of the single bargaining unit previously agreed to.

[184] By opposition, the TWU argues that, pursuant to decision no. 108, the starting point for the present application is a bargaining certificate with no

[181] Essentiellement, le SQET et le SAMT maintiennent que la preuve a démontré que l'administration de l'exploitation du volet sans fil au Québec peut permettre à une unité de négociation «spécifique et distincte» d'exister en raison du marché qu'elle dessert, de ses caractéristiques culturelles et linguistiques ainsi que de la structure de TELE-MOBILE. Ils demandent en outre que le statu quo soit maintenu à l'égard des unités qu'ils représentent pour des raisons de viabilité de même que pour respecter les désirs des employés, comme en témoigne la pétition soumise au Conseil le 26 avril 2001.

[182] Pour finir, le SQET et le SAMT disent que la demande du STT devrait être rejetée et que le Conseil devrait déclarer qu'il y a eu vente d'entreprise aux termes de l'article 44 du *Code* de QTM à TELE-MOBILE et qu'ils continuent d'être les agents négociateurs des employés qu'ils représentent et qui travaillent désormais pour TELE- MOBILE.

IV - Analyse et décision

A - Décision n° 108

[183] TCI maintient notamment que le Conseil a déclaré dans la décision n° 108 n'avoir approuvé qu'avec prudence l'entente des parties sur une unité de négociation unique, puisqu'il a dû se prononcer sur une partie seulement des faits: il ne savait pas à l'époque que «le volet sans fil allait bientôt exploser sur le marché national en tant qu'entreprise distincte de l'exploitation filaire non seulement par sa forme, mais aussi au sens opérationnel le plus strict». Plus précisément, elle se fonde sur le paragraphe 30 de la décision pour déclarer que les exploitations acquises ne seraient de toute évidence incluses dans l'unité de négociation unique que si elles devenaient intégrées aux activités de l'entreprise, et ce seulement si le Conseil devait conclure que les employés des entreprises acquises devraient être inclus dans cette unité en se fondant sur ses critères habituels. Elle maintient que le changement rapide du secteur des télécommunications qui l'a menée à exploiter son volet sans fil séparément en tant qu'entreprise nationale, sous la direction de l'ancienne équipe de gestion de Clearnet, exige une révision de l'unité de négociation unique à laquelle elle avait auparavant consenti.

[184] Le STT affirme au contraire que, à la suite de la décision n° 108, le point de départ de la demande en l'espèce est une ordonnance d'accréditation sans limite

geographic limitation which includes all of TELUS's expanded mobility operations east of Alberta.

[185] The geographic scope of the single bargaining unit agreed to by the parties following the merger between British Columbia and Alberta's telecommunications companies was one of the main issues determined by the Board in decision no. 108. Despite the fact the Board recognized that nothing in the parties' settlement agreement or related documents revealed that they had intended to consider whether or not geographic restrictions ought to be placed on the single unit agreed upon, and noting that the provisions of the *Code* required the Board to determine whether the bargaining unit was an appropriate one and, in light of the employers' plans to continue to expand into other provinces, the Board concluded that the scope of the unit should not contain any geographic limitations. It found that the single bargaining unit would, by inference, specifically **include the planned expansion with respect to the existing operations of TELUS Mobility east of Alberta**.

[186] The Board recognized at paragraph 29 that the parties could not agree to a bargaining unit that would include acquisitions not yet known or contemplated and stated that "as these existing operations expand eastward and are incorporated into the existing corporate structures, they are to be included in the single bargaining unit." At paragraph 30, the Board distinguished between business expansion and acquisitions and found that the latter would not automatically be included in the single bargaining unit but rather would become folded into the single bargaining unit depending on their integration into the corporate operations. The Board specified that it would apply its normal criteria in determining whether these employee groups should be included in the single unit.

[187] In the Board 's view, decision no. 108 is clear. That panel could obviously not decide on matters that had not yet materialized or been finalized, but it did give the parties clear directions with respect to the ongoing expansion of existing operations, in particular in relation to the mobility operations east of Alberta. The Board cannot accept that the panel of the Board, in decision no. 108, approved of the parties' agreement on limited facts or without the knowledge of TELUS's intended expansion. Consequently, the Board is not

sur le plan géographique englobant toute l'exploitation sans fil élargie de TELUS à l'est de l'Alberta.

[185] La portée géographique de l'unité de négociation unique sur laquelle les parties s'étaient entendues à la suite de la fusion des entreprises de télécommunications de la Colombie-Britannique et de l'Alberta est un des principaux éléments que le Conseil a tranchés dans la décision n° 108. Même s'il avait reconnu que rien dans l'entente des parties ou dans les documents connexes ne révélait qu'elles avaient eu l'intention de se demander s'il aurait fallu limiter géographiquement l'unité de négociation unique dont elles avaient convenu, et que les dispositions du *Code* l'obligeaient à déterminer si cette unité de négociation était habile à négocier, compte tenu des projets de l'employeur de poursuivre son expansion dans d'autres provinces, il avait conclu que la portée de l'unité de négociation ne devrait pas être limitée sur le plan géographique. Il avait décidé que l'unité de négociation unique devait implicitement **englober les projets d'expansion de TELUS Mobility à l'est de l'Alberta**.

[186] Au paragraphe 29 de cette décision, le Conseil a reconnu que les parties ne pouvaient pas s'être entendues sur une définition de l'unité de négociation englobant des acquisitions qui n'étaient pas encore connues ni envisagées en déclarant que, «à mesure que TELUS étend ses activités dans d'autres provinces et qu'elle les intègre aux structures organisationnelles en place, il devient nécessaire d'inclure ces activités dans l'unité de négociation unique». Au paragraphe 30, le Conseil a établi une distinction entre l'acquisition d'entreprises et l'expansion d'une entreprise en disant que les employés qui s'ajouteraient à l'effectif par suite d'acquisitions ne seraient pas automatiquement inclus dans l'unité de négociation unique, mais allaient plutôt grossir ses rangs en fonction de leur degré d'intégration aux activités de l'entreprise. Le Conseil a aussi précisé qu'il appliquerait ses critères habituels pour déterminer si ces groupes d'employés devraient être inclus dans l'unité de négociation unique ou pas.

[187] Le Conseil est d'avis que la décision n° 108 est claire. Le banc qui l'a rendue ne pouvait de toute évidence pas se prononcer sur des questions qui ne s'étaient pas encore matérialisées ou qui n'étaient pas finalisées, mais il a pourtant donné aux parties des instructions claires quant à la poursuite de l'expansion de l'exploitation existante, particulièrement en ce qui concernait les activités sans fil à l'est de l'Alberta. Le Conseil ne peut pas accepter que le banc qui a rendu la décision n° 108 ait approuvé l'entente intervenue entre

convinced that there are any valid reasons to depart from the findings in decision no. 108 on that basis.

[188] The Board, however, recognizes that commercial endeavors are not static in nature and as such conditions and circumstances may change in view of the passage of time. Consequently, the Board must base its assessment of any application before it upon the circumstances present at the time it considers and determines a matter. That is undoubtedly why the Board, in decision no. 108, drew a certain distinction between business expansions as opposed to new acquisitions with respect to the latter being automatically included in the single bargaining unit. Although TCI correctly points out that decision no. 108 should not distract the Board from exercising its jurisdiction to determine the most appropriate bargaining structure in light of the current facts, however, it cannot now take the position that what was otherwise an appropriate single unit to which TELUS agreed to and which was approved by the Board is now no longer appropriate, without convincing arguments to justify a significant departure from the established single bargaining unit. This is precisely what the Board in decision no. 244 was referring to when it stated at paragraph 79 that if there was an intention by TELUS to maintain distinct separation between the two provinces **and existing bargaining units**, there were limited benefits to be gained from TELUS's application in the manner it was drafted:

> [79] **The Board was originally faced with several options for the possible structure of the new TELUS bargaining unit(s). One of the original proposals presented to the Board was for a multi-unit stratified bargaining unit structure to reflect TELUS' operational business units. This option was ultimately rejected by the parties in favour of a single bargaining unit. The Board's endorsement of a single bargaining unit recognized that a certain degree of integration would result between the two provinces initially, and eastward if the circumstances warranted the inclusion of eastern operations into the single bargaining unit. The originating application was initiated by TELUS, and if there was an intention by TELUS to maintain distinct separation between the two provinces and existing bargaining units, there was limited benefits to be gained from the application in the manner in which it was drafted. The proposed bargaining unit structures initially argued by TELUS as appropriate did not maintain provincial**

les parties en se fondant sur des faits limités ou sans savoir quels étaient les projets d'expansion de TELUS. Par conséquent, il n'est pas convaincu qu'il y ait des raisons valides de s'écarter des conclusions de la décision n° 108 sur cette base.

[188] Le Conseil reconnaît néanmoins que les entreprises commerciales ne sont pas statiques, de sorte que les conditions et les circonstances peuvent changer avec le temps. Il doit donc fonder sa décision à l'égard de toute demande dont il est saisi sur les circonstances existant au moment où il analyse la question et la tranche. C'est certainement pour cette raison que, dans la décision n° 108, le Conseil a établi une certaine distinction entre l'expansion d'une entreprise et l'acquisition de nouvelles entreprises en ce qui concerne l'inclusion automatique des employés ajoutés dans ce dernier cas à l'unité de négociation unique. Bien que TCI souligne à juste titre que la décision n° 108 ne devrait pas empêcher le Conseil de se prévaloir de sa compétence pour déterminer la structure de négociation la plus appropriée en tenant compte des faits dont il est actuellement saisi, le fait est que le Conseil ne peut pas déclarer maintenant que ce qui était autrement une unité de négociation unique habile à négocier collectivement que TELUS a acceptée et qui a été approuvée par un autre banc du Conseil n'est désormais plus habile à négocier sans qu'on lui présente des arguments convaincants pour justifier qu'il s'écarte nettement de l'unité de négociation unique établie. C'est précisément ce à quoi le Conseil s'est reporté dans la décision n° 244 lorsqu'il a écrit, au paragraphe 79, que si TELUS avait l'intention de maintenir une distinction entre les deux provinces **et les unités de négociation existantes**, sa demande était rédigée de telle façon qu'elle ne pouvait lui faire obtenir que des avantages limités:

> [79] **Le Conseil avait au départ plusieurs possibilités pour déterminer la structure de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation de TELUS. Une des propositions originales qui lui avait été présentées préconisait plusieurs unités de négociation stratifiées de façon à refléter les unités opérationnelles commerciales de TELUS, mais les parties ont fini par rejeter cette proposition, en lui préférant une unité de négociation unique. En souscrivant à cette unité de négociation, le Conseil reconnaissait qu'un certain degré d'intégration entre les deux provinces allait en résulter au départ, et que cette intégration allait s'étendre vers l'est si les circonstances justifiaient l'inclusion des activités dans cette région du pays dans l'unité de négociation unique. La demande initiale avait été présentée par TELUS, et si celle-ci avait eu l'intention de continuer à distinguer les deux provinces et les unités de négociation existantes, sa façon de présenter la demande ne lui aurait fait obtenir que des avantages limités. Les**

separateness. Accordingly, it was reasonable to conclude that TELUS wished to benefit from the presumed operational savings and efficiencies only attainable from an integration throughout its newly aligned operations.

[80] Recently, there appears to have been an attempt by TELUS to move toward a more stratified and separate bargaining unit structure in the face of the newly established and agreed-upon single bargaining unit. However, until TELUS makes a formal application to modify the current bargaining unit (which may or may not become a component in the Clearnet Communications Inc. application in Board file no. 22076-C), the Board must presume that TELUS intends to continue with the original integration plan. Ultimately, the field sales function will be integrated along operational lines in order to maximize service and organizational efficiencies. Telemarketing employees will likely be similarly integrated for efficiency maximization. Accordingly, the artificial segregation of previously unrepresented employees serves no purpose in either the short or longer terms.

(pages 27-28; emphasis added)

[189] By agreeing to a single bargaining unit, TELUS acknowledged that it was appropriate for collective bargaining. As will be recalled, prior to the British Columbia and Alberta merger, both mobility and wireline employees were part of the same unit in British Columbia, while they were in separate units in Alberta. Each structure had necessarily been found appropriate for collective bargaining purposes. More importantly, the single bargaining unit agreed to by the parties, following the merger between British Columbia and Alberta, was also found appropriate by the Board. Consequently, the history that existed in Alberta of having a separate mobility unit is no longer a determining factor since the parties agreed to one bargaining unit which the Board approved. The fact that now part of TELUS's growth includes the acquisition of a large number of non-unionized mobility employees should not be a factor for departing from the established single bargaining unit. A single bargaining unit comprising both the landline and mobility employees is now the existing situation, therefore, a party wanting to change this existing situation would bear the onus of establishing that a review is necessary.

structures d'unités de négociation que TELUS avait proposées au début en tant qu'unités habiles à négocier collectivement ne maintenaient pas cette distinction entre les provinces. Il était donc raisonnable pour le Conseil de conclure que TELUS souhaitait bénéficier des économies possibles sur le plan opérationnel et de l'efficience, économies qu'elle ne pourrait réaliser que grâce à une intégration globale de ses activités fraîchement alignées.

[80] Il semble que TELUS ait récemment tenté d'évoluer vers des unités de négociation distinctes plus stratifiées, en s'éloignant du concept de l'unité de négociation unique nouvellement établie sur laquelle les parties s'étaient entendues. Néanmoins, tant qu'elle n'aura pas soumis officiellement de demande de modification de l'unité de négociation actuelle (ce qui pourrait être un des éléments de la demande de Clearnet Communications Inc., dans le dossier du Conseil n° 22076-C), le Conseil doit partir du principe que TELUS a l'intention de poursuivre le plan d'intégration initial. En définitive, la fonction des représentants commerciaux sera intégrée aux composantes opérationnelles, de façon à maximiser le service ainsi que les efficiences organisationnelles. Les télévendeurs seront vraisemblablement intégrés de la même manière, par souci de maximisation de l'efficience. Il s'ensuit que la ségrégation artificielle des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant ne sert à rien, que ce soit à court ou à long terme.

(pages 27-28; c'est nous qui soulignons)

[189] En acceptant une unité de négociation unique, TELUS reconnaissait qu'elle était habile à négocier collectivement. On se rappellera que les employés des volets filaire et sans fil de la Colombie-Britannique étaient dans la même unité de négociation alors que ceux de l'Alberta faisaient partie d'unités distinctes avant la fusion des entreprises de ces deux provinces. Chacune de ces structures avait nécessairement été réputée appropriée aux fins de la négociation collective, mais ce qui est plus important, c'est que l'unité de négociation unique sur laquelle les parties se sont entendues après la fusion a aussi été jugée habile à négocier par le Conseil. Il s'ensuit que la tradition d'unités distinctes pour le volet sans fil qui existait en Alberta n'est plus déterminante, puisque les parties avaient accepté une unité de négociation unique et que le Conseil l'avait approuvée. Le fait qu'une partie de l'expansion de TELUS est actuellement attribuable à l'ajout, par le biais d'acquisitions, de nombreux employés du volet sans fil qui n'étaient pas syndiqués auparavant ne devrait pas inciter le Conseil à s'écarter de l'unité de négociation unique établie. Il existe actuellement une seule unité de négociation incluant les employés des deux volets, filaire et sans fil, de sorte que c'est à la partie désireuse de changer cette situation qu'il incombe de prouver la nécessité d'une révision.

[190] Having said this, the Board is also very mindful that an employer is at liberty to organize its operations or develop corporate structures that best meet its business requirements in the industry it forms part of. However, as the Board will elaborate later in the present decision, business or economical corporate reorganizations must always be looked at in their totality and be reviewed against the labour relations consequences while keeping in mind the objectives of the *Code*.

B - Section 44 Application (Sale Declaration)

[191] At issue in the present proceedings is whether there was a sale of business within the meaning of the *Code* with respect to the different transactions that took place and which have been referred to earlier in the present decision. As seen from the summary of the parties' positions, there is no consensus between the parties as to which of these transactions constitute a sale within the meaning of the *Code*, and, consequently, there is no consensus, as well, on the requirement for the Board to make any further determination pursuant to section 45 of the *Code* with respect to whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[192] Irrespective of the Board's determination of what transactions constitute or not a sale within the meaning of the *Code*, it is important to underline that the present matter also requires a review of the application of other sections of the *Code* with respect to the same transactions, i.e. the application of sections 18, 18.1 and 35 of the *Code* and, where applicable, the same consequential determination with respect to the number of units appropriate for collective bargaining. In addition, the Board is of the view that, in the present matter, because a number of events or transactions took place, it cannot decide this matter by determining the application of the *Code*'s provisions and consequential effect of each transaction individually or in isolation, without looking at the different transactions as a whole or the combined effect of those transactions. This approach enables the Board to identify and resolve the real issues between the parties, and make decisions that better serve labour relations purposes.

[193] The relevant portions of the *Code* dealing with sales of business read as follows:

[190] Cela dit, le Conseil sait très bien que les employeurs sont libres d'organiser leurs activités ou d'élaborer les structures opérationnelles les mieux adaptées aux exigences opérationnelles de leur secteur d'activité. Toutefois, comme il y reviendra plus longuement sous une autre rubrique de cette décision, les réorganisations d'entreprises pour des raisons commerciales ou économiques doivent toujours être analysées de façon globale en tenant compte de leurs conséquences pour les relations du travail, sans oublier les objectifs du *Code*.

B - Demande fondée sur l'article 44 (déclaration de vente d'entreprise)

[191] En l'espèce, il faut déterminer si les transactions décrites plus tôt constituaient une vente d'entreprise au sens du *Code*. Comme le résumé des positions des parties le montre, elles ne s'entendent pas sur celles de ces transactions qui constituent une vente selon la définition du *Code*, de sorte qu'elles ne s'entendent pas non plus sur l'obligation du Conseil de rendre également une autre décision, en vertu de l'article 45 du *Code*, sur la question de savoir si les employés touchés doivent être inclus dans une ou plus d'une unité habile à négocier collectivement.

[192] Quelle que soit la décision du Conseil sur les transactions qui constituent ou non une vente au sens du *Code*, il est important de souligner que la présente affaire l'oblige aussi à se pencher sur l'application d'autres articles (18, 18.1 et 35) du *Code* à ces mêmes transactions et, le cas échéant, à se prononcer aussi en conséquence sur le nombre d'unités habiles à négocier collectivement. Qui plus est, le Conseil est d'avis que, en l'espèce, en raison des événements ou des opérations qui ont eu lieu, il ne peut pas trancher l'affaire sans se prononcer sur l'application des dispositions du *Code* et sur les conséquences de chaque transaction prise individuellement ou isolément sans tenir compte aussi de ces transactions dans leur ensemble ou de leur effet combiné. Cette approche lui permet de cerner et de résoudre les véritables problèmes entre les parties et de rendre des décisions qui favorisent la réalisation d'objectifs valables liés aux relations du travail.

[193] Les dispositions du *Code* concernant les ventes d'entreprises se lisent comme il suit:

44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,

"business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

"provincial business" means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

"sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

(2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

...

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

46. The Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business.

44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1

«entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

«entreprise provinciale» Installations, ouvrages, entreprises - ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises - dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

«vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

...

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

[194] The automatic nature of section 44 of the *Code* should not be confused with the Board's powers under sections 45 and 46 of the *Code*. Section 44 is a "public policy" section that applies automatically upon a sale of business **to preserve or ensure the continuation of bargaining rights**. What that means is that the provisions apply automatically and are not contingent on a Board order declaring that a sale of business has occurred. In other words, no application or declaration

[194] L'automaticité de l'application de l'article 44 du *Code* ne devrait pas être confondue avec les pouvoirs dont le Conseil est investi en vertu des articles 45 et 46. L'article 44 est en effet une disposition de «politique publique» qui s'applique automatiquement en cas de vente d'entreprise **pour préserver les droits de négociation ou pour en assurer le maintien**. Cela signifie que cet article s'applique automatiquement sans que le Conseil ne doive rendre une ordonnance

is necessary in order for bargaining rights to be preserved or to continue to apply.

[195] The Board confirmed the purpose and effect of section 44 of the *Code* in *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198) in the following way:

> In our view, this argument misconstrues the purpose of section 44. **The section is aimed at protecting bargaining rights in a continuous fashion when corporate changes are made to a business or a business is transferred**; see *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120), pages 584; and 571; and *Intermountain Transport Ltd.* (1984), 57 di 74; and 8 CLRBR (NS) 141 (CLRB no. 480). If ITB's submission were accepted, it would mean that in circumstances where the operations of two businesses are merged, there would be no protection of bargaining rights during the transitory period between the date of the sale and the date of the Board's order pursuant to section 45. That simply could not have been Parliament's intention. As the Board stated in *Intermountain Transport Ltd., supra*:
>
> "Especially when section 144(2)(c) [now section 44(2)(c)] is read in the context of the rest of section 144(2), it is clear that the collective agreement is meant to flow through without hiatus. It is not only after the sale that the collective agreement is binding on the successor, but also during the very process of the sale. Otherwise, the collective agreement could be completely undermined and the protection afforded by section 144(2)(c) rendered illusory. ...
>
> (pages 90-91; and 158)"
>
> Accordingly, section 44(2) of the *Code* continues to apply until the Board consolidates the bargaining units and determines the appropriate bargaining agent pursuant to section 45.
>
> (pages 6; and 218; emphasis added)

[196] As well, this Board has recognized the automatic application of this section in many decisions. In particular, in *Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CLRB no.1138), the Board stated as follows (see also *U.S. Airways Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182 at pages 23; and 202-203):

> In contrast to other sections of the *Code*, section 44 applies automatically, without the Board's intervention. With the occurrence of a sale of business, successor rights and obligations are automatically transferred to the acquiring employer. **The Board does not intervene unless the existence of the sale or the identity of the purchaser is in issue, or an**

déclarant qu'il y a eu vente d'entreprise. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire qu'on lui soumette une demande ou qu'il fasse une déclaration pour que les droits de négociation soient préservés ou pour qu'ils continuent de s'appliquer.

[195] Le Conseil a confirmé l'objet et l'effet de l'article 44 du *Code* dans *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198) en ces termes:

> À notre avis, cet argument dénature l'objet de l'article 44. **Cet article vise à protéger les droits de négociation d'une façon continue lorsque des changements sont apportés à une entreprise ou qu'une entreprise est transférée**; voir *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120), pages 584; et 571; et *Intermountain Transport Ltd.* (1984), 57 di 74; et 8 CLRBR (NS) 141 (CCRT n° 480). Si l'on acceptait l'argument de ITB, cela voudrait dire que lorsqu'il y a fusion des activités de deux entreprises, il n'y aurait aucune protection des droits de négociation entre la date de la vente et la date où le Conseil rend une ordonnance en vertu de l'article 45. Il n'était certes pas dans l'intention du législateur qu'il en soit ainsi. Comme le Conseil l'a affirmé dans *Intermountain Transport Ltd.*, précitée:
>
> «Il est clair, particulièrement si l'on interprète l'alinéa 144(2)c) [maintenant 44(2)c)] dans le contexte du paragraphe 144(2), que la convention collective doit s'appliquer sans interruption. La convention collective lie l'employeur successeur non seulement après la vente, mais également pendant celle-ci. Sinon, la convention pourrait être complètement minée, et la protection prévue par l'alinéa 144(2)c) deviendrait mensongère...
>
> (pages 90-91; et 158)»
>
> Par conséquent, le paragraphe 44(2) du *Code* continue de s'appliquer jusqu'à ce que le Conseil regroupe les unités de négociation et détermine qui est l'agent négociateur en vertu de l'article 45.
>
> (pages 6; et 218; c'est nous qui soulignons)

[196] Le Conseil a aussi reconnu dans de nombreuses décisions que cet article s'applique automatiquement. Plus particulièrement, dans *Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138), il a déclaré ce qui suit (voir aussi *U.S. Airways Inc. et autre*, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182, aux pages 23; et 202-203):

> Contrairement aux autres articles du *Code*, l'article 44 s'applique automatiquement, sans l'intervention du Conseil. Lorsqu'il y a vente d'entreprise, les droits et obligations du successeur sont transférés automatiquement à l'employeur acquéreur. **Le Conseil n'intervient que si la survenance de la vente ou l'identité de l'acquéreur sont en cause, ou si un**

> **application is made pursuant to section(s) 44 and/or 45(1) by an affected union**. (See *Reimer Express Lines Limited et al.* (1973), 1 di 12; and 74 CLLC 16,093 (CLRB no. 1); *Seaspan International Ltd.* (1979), 33 di 544; and [1979] 2 Can LRBR 493 (CLRB no. 196); and *Autocar Connaisseur Inc. and Murray Hill Limousine Service Ltd.* (1988), 76 di 139 (CLRB no. 723).)
>
> (page 67; emphasis added)

[197] However, parties may, under section 46 of the *Code*, ask the Board to determine any question that arises pursuant to section 44. One of the questions that may arise is whether union bargaining rights were in some way tied to the seller's business or part thereof. This is essentially the question that TCI and TELE-MOBILE have raised with respect to TELUS's purchase of Clearnet's shares. Another question that may arise is in relation to the existence of a sale within the meaning of the *Code*. This is a question raised by TCI and TELE-MOBILE with respect to TELUS's purchase of Clearnet's and QuébecTel's shares and by TWU with respect to the transfer of the mobility operations to TELE-MOBILE.

[198] In *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16, 033 (CLRB no. 867), the Board set out the following questions to determine whether a sale of business has occurred:

> 1. Is the alleged **buyer** indeed operating a federal business or "going concern"?
>
> 2. Was the alleged **seller** indeed operating or otherwise controlling as his own that said federal "going concern" in whole or in part before the sale took place?
>
> 3. Were **union bargaining rights** in some way tied to the seller's business or part thereof that was presumably sold?
>
> 4. Has there been an actual **sale or transfer** of that same business or part thereof to the buyer?
>
> (pages 46; 195; and 14,393; emphasis added)

[199] The sale provisions (sections 44, 45 and 46) of the *Code* are mostly remedial in nature in the sense that their object is the preservation of bargaining rights in spite of changes in ownership or control of a corporation or business as a result of reorganizations, mergers, acquisitions, divestitures, transfer, etc. To give full effect to the remedial intention of the legislature, the jurisprudence which has developed necessarily adopted a broad and liberal interpretation of the term

> **syndicat visé présente une demande en vertu de l'article 44 ou du paragraphe 45(1)**. (Voir *Reimer Express Lines Limited et autres* (1973), 1 di 12; et 74 CLLC 16,093 (CCRT n° 1); **Seaspan International Ltd.** (1979), 33 di 544; et [1979] 2 Can LRBR 493 (CCRT n° 196); et *Autocar Connaisseur Inc. and Murray Hill Limousine Service Ltd.* (1988), 76 di 139 (CCRT n° 723).)
>
> (page 67; c'est nous qui soulignons)

[197] L'article 46 du *Code* autorise toutefois les parties à demander au Conseil de trancher toute question découlant de l'application de l'article 44. Elles pourraient par exemple vouloir savoir si les droits de négociation du syndicat sont liés d'une façon quelconque à l'entreprise du vendeur ou à une partie de cette entreprise; c'est essentiellement la question que TCI et TELE-MOBILE ont soulevée au sujet de l'achat par TELUS des actions de Clearnet. Les parties peuvent aussi se demander s'il y a effectivement eu une vente au sens du *Code*, et c'est la question que TCI et TELE-MOBILE ont soulevée en ce qui concerne l'achat des actions de Clearnet et de QuébecTel par TELUS, et que le STT a aussi soulevée au sujet du transfert des activités du volet sans fil à TELE-MOBILE.

[198] Dans *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867), le Conseil a posé les questions suivantes pour déterminer s'il y a eu vente d'entreprise ou pas:

> 1. L'**acheteur** exploite-t-il effectivement une «entreprise active» fédérale?
>
> 2. Le **vendeur** exploitait-il (ou contrôlait-il) effectivement lui-même, en totalité ou en partie, cette «entreprise active» fédérale, avant que la vente ait lieu?
>
> 3. Y avait-il des **droits de négociation syndicaux** liés d'une quelconque façon à cette entreprise ou partie d'entreprise du vendeur qui aurait été vendue?
>
> 4. Y a-t-il effectivement eu **vente ou transfert** de cette même entreprise ou partie d'entreprise à l'acheteur?
>
> (pages 46; 195; et 14,393; c'est nous qui soulignons)

[199] Les dispositions sur les ventes d'entreprises du *Code* (articles 44, 45 et 46) sont essentiellement correctives en ce sens qu'elles ont pour objet la préservation des droits de négociation même en cas de changement de propriété ou de contrôle d'une entreprise ou d'une société par suite de réorganisations, de fusions, d'acquisitions, d'aliénations, de transferts, etc. Pour donner tout son effet à l'esprit correctif que la législature entendait donner au *Code*, la jurisprudence

transfer in the definition of sale in the related provisions of the *Code*. (See *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190); *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402); *Lester (W.W.)* v. *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644; *U.S. Airways Inc. et al.*, *supra*; and *Canadian Pacific Railway Company, et al.*, October 25, 2001 (CIRB LD 530)).

[200] Pursuant to section 46, the Board must determine any question that arises under section 44 of the *Code*. Under section 45, the Board may, in the case of a sale and on application by the employer or the union, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining. Therefore, the Board has the discretion to review or not to review the existing bargaining units when making a sale declaration.

[201] With that background in mind, the Board can now turn to the different transactions that took place and the parties' respective positions in relation to these transactions.

1 - TELUS's Purchase of Clearnet's Shares and QuébecTel's Shares

[202] On August 21, 2000, TELUS and Clearnet announced that TELUS would buy Clearnet's shares for $ 6.6 billion. The press release issued provided in part as follows:

> ... The combined entity will be a leader in the fast-growing market for national wireless voice, data and Internet services. The combination of TELUS's and Clearnet's wireless operations will produce the largest wireless company in Canada...
>
> The transaction, valued at C$6.6 billion, will unite Western Canada's leading wireless company with the country's most dynamic national wireless company. This deal is a major advance in building TELUS into the leading Canadian provider of advanced, integrated communications, ... George Cope, President and CEO of Clearnet, will assume leadership of the combined wireless entity as its President and CEO.

qui s'est accumulée a nécessairement retenu une interprétation large et libérale de la notion de transfert qui figure dans la définition d'une vente dans les dispositions connexes du *Code*. (Voir *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190); *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402); *Lester (W.W.) (1978) Ltd.* c. *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990] 3 R.C.S. 644; *U.S. Airways Inc. et autre*, précitée; et *Canadian Pacific Railway Company, et autre*, 25 octobre 2001 (CCRI LD 530)).

[200] L'article 46 dispose qu'il appartient au Conseil de trancher toute question relative à l'application de l'article 44 du *Code*. L'article 45 précise, lui, que le Conseil peut, dans les cas de vente et sur demande de l'employeur ou du syndicat, décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. Le Conseil a donc le pouvoir discrétionnaire de réviser ou de ne pas réviser les unités de négociation existantes lorsqu'il fait une déclaration de vente d'entreprise.

[201] Cela étant dit, le Conseil peut maintenant se pencher sur les transactions en question ainsi que sur les positions respectives des parties dans ce contexte.

1 - Achat d'actions de Clearnet et de QuébecTel par TELUS

[202] Le 21 août 2000, TELUS et Clearnet annonçaient que TELUS allait acheter les actions de Clearnet pour une somme de 6,6 milliards de dollars. Le communiqué de presse se lisait notamment comme il suit:

> ... L'entité combinée sera un leader dans le marché en expansion rapide des services nationaux de communication vocale, de transmission de données et d'Internet sans fil. La combinaison des exploitations sans fil de TELUS et de Clearnet créera la plus grande entreprise de télécommunications sans fil au Canada...
>
> La transaction, d'une valeur de 6,6 milliards de dollars CA, unira l'entreprise qui est le chef de file des télécommunications sans fil de l'Ouest du Canada avec la société nationale de télécommunications sans fil la plus dynamique du pays. Elle est un grand pas en avant pour faire de TELUS le plus important fournisseur canadien de services de communications intégrés perfectionnés... George Cope, président et chef de la direction de Clearnet, assumera la direction de la nouvelle entreprise combinée de services sans fil à titre de président et de chef de la direction.

...

Leading Edge Digital Wireless Solutions

By operating its own national digital wireless network, TELUS will be able to compete more aggressively for wireless customers across Canada. Clearnet and TELUS's wireless operations offer compatible digital PCS services based on the same leading-edge CDMA digital wireless technology. Clearnet also brings to the combined wireless entity the unique Mike network, a powerful multifunctional wireless tool aimed at the business market. ...

Both companies bring strategic partnerships with key U.S. wireless carriers to their combined wireless operation. ...

Through this transaction, TELUS avoids the expense and uncertainties involved in building out its own cross-Canada wireless network and in developing its own wireless organization in Eastern Canada. The combination of Clearnet and TELUS networks will allow TELUS to compete in the wireless market on a national scale approximately three years sooner than if it had decided to build its own network. As well, the synergies in this transaction, including tax-losses carried forward, operating and revenue synergies, are estimated at...

The transaction is expected to be completed in October, 2000.

...

Solutions pour des télécommunications sans fil numériques de pointe

En exploitant son propre réseau national de télécommunications sans fil numériques, TELUS pourra rivaliser plus dynamiquement avec sa concurrence pour servir à la clientèle des services sans fil dans tout le Canada. Les exploitations sans fil de Clearnet et de TELUS offrent des SCP numériques compatibles, basés sur la même technologie de télécommunications sans fil numériques AMRC de pointe. Clearnet apporte aussi à la nouvelle entreprise combinée de télécommunications sans fil son réseau Mike unique, un outil de télécommunications sans fil multifonctionnel puissant conçu pour le marché des affaires...

Les deux entreprises feront bénéficier leur exploitation sans fil combinée de partenariats stratégiques avec des fournisseurs américains clés de services sans fil...

Grâce à cette transaction, TELUS évite les dépenses et les incertitudes associées à la mise en place de son propre réseau sans fil dans tout le Canada ainsi que de sa propre organisation sans fil dans l'Est du pays. La combinaison des réseaux de Clearnet et de TELUS permettra à TELUS d'être compétitive sur le marché des télécommunications sans fil à l'échelle nationale environ trois ans plus tôt que si elle avait décidé de bâtir son propre réseau. En outre, les synergies créées par cette transaction en termes de report de pertes fiscales, de synergies d'exploitation et de génération de recettes, sont estimées à...

La transaction devrait avoir été menée à bien en octobre 2000.

(traduction)

[203] As stated earlier, Clearnet operated as a non-unionized enterprise and counted a total of approximately 2,400 employees at the time TELUS acquired its shares.

[204] In line with its plan to develop into a national force in Canadian telecommunications, TELUS acquired in June 2000, 70% of the shares of the QuébecTel group of companies. TELUS purchased the remaining 30% of the shares in June 2001. According to TELUS, acquiring an operating business like QuébecTel was a key part of its national growth strategy.

[205] The press release announcing this transaction provided, in part, as follows:

(Burnaby, BC and RIMOUSKI, Quebec, March 31, 2000) - TELUS has agreed to enter into a transaction that will see it acquire 70 per cent of QuébecTel Group (QuébecTel). ...

The agreement will allow TELUS to become a truly national telecommunications provider and enable QuébecTel to grow into a formidable Quebec competitor. If approved by shareholders, the transaction will free QuébecTel to pursue

[203] Il a été précisé plus tôt que Clearnet était une entreprise non syndiquée comptant au total quelques 2 400 employés au moment où TELUS a fait l'acquisition de ses actions.

[204] Conformément à son projet de devenir une force nationale des télécommunications canadiennes, TELUS s'est portée acquéreure en juin 2000 de 70 p. 100 des actions du groupe de compagnies QuébecTel. (Elle a acheté le reste des actions (30 p. 100) en juin 2001.) Selon TELUS, l'acquisition d'une entreprise en exploitation comme QuébecTel était un élément clé de sa stratégie nationale d'expansion.

[205] Le communiqué annonçant cette transaction précisait notamment que:

(BURNABY (C.-B.) et RIMOUSKI (QC), 31 mars 2000) - TELUS a accepté de conclure une transaction d'acquisition de 70 p. 100 du Groupe QuébecTel (QuébecTel)...

L'entente fera de TELUS un fournisseur vraiment national de télécommunications et permettra à QuébecTel de devenir une entreprise tout à fait compétitive au Québec. Si les actionnaires l'approuvent, QuébecTel sera en mesure de prendre des

revenue growth initiatives that were previously limited by its foreign-owned and controlled status.

..

"TELUS is committed to its national strategy. For TELUS, this accelerates its entry into Quebec by almost two years. It provides a strong management team with deep market knowledge together with an experienced employee base. It's a truly remarkable, strategic fit," said Brian Canfield, CEO of TELUS. "QuébecTel will play a significant role in leading the execution of the TELUS strategy in Quebec and we expect that a meaningful part of the execution of this strategy will be managed and staffed from the current Head Office of QuébecTel in Rimouski."

[206] QuébecTel through its subsidiaries was an incumbent local exchange carrier (ILEC) based in Rimouski, Quebec, offering wireline and wireless services in the eastern part of the province. TCQI housed the wireline side of the business and TSQI housed the unregulated portions of the business, including the mobility operations under QTM.

[207] Unlike Clearnet, when TELUS purchased QuébecTel, it was unionized. The SQET and the SAMT are the two bargaining agents representing the unionized employees for the QuébecTel group of companies. On the wireline side, the SQET is the bargaining agent for four units comprising approximately 1,100 employees. These employees include telephone operators; clerical employees and technicians; trade workers; and maintenance and security personnel (the hourly employees). The SAMT represents approximately 400 employees comprised of professionals and supervisors (the professionals). On the mobility side, the SQET represents approximately 50 employees while the SAMT represents approximately 20 employees.

[208] Since the transfer of the mobility operations into TELE-MOBILE, TELE-MOBILE, SQET and SAMT have successfully negotiated renewal wage agreements for the former QTM mobility employees, including both the hourly and professional employees. These agreements are dated March 5, 2002, in respect of the SAMT (professional employees), and April 22, 2002, in respect of the SQET (hourly employees).

initiatives de croissance de ses recettes limitées jusqu'à présent en raison de son statut d'entreprise contrôlée par des propriétaires étrangers.

...

Selon Brian Canfield, chef de la direction de TELUS, «TELUS est bien décidée à mettre sa stratégie nationale en oeuvre. Pour elle, la transaction accélère de près de deux ans son entrée au Québec. Elle lui assure une solide équipe de gestion ayant une connaissance approfondie du marché de même qu'une base d'employés d'expérience. C'est un mariage stratégique vraiment remarquable». M. Canfield a ajouté: «QuébecTel va jouer un rôle important de meneur de l'exécution de la stratégie de TELUS au Québec, et nous nous attendons à ce qu'une grande partie de l'exécution de cette stratégie soit gérée par le personnel du siège social actuel de QuébecTel, à Rimouski.»

(traduction)

[206] Par l'intermédiaire de ses filiales, QuébecTel était une entreprise de services locaux titulaires (ESLT). Ayant son siège à Rimouski, au Québec, elle offrait des services filaires et sans fil dans l'est de la province. TCQI était le volet filaire de l'entreprise, tandis que TSQI était chargée des parties non réglementées de l'exploitation, y compris le volet sans fil relevant de QTM.

[207] Contrairement à Clearnet, QuébecTel était une entreprise syndiquée quand TELUS l'a achetée. Le SQET et le SAMT sont les deux agents négociateurs qui représentent les employés syndiqués du groupe de compagnies QuébecTel. Pour le volet filaire, le SQET est l'agent négociateur de quatre unités regroupant environ 1 100 employés - opérateurs et opératrices, employés de soutien et techniciens, travailleurs de métier et personnel d'entretien et de sécurité (rémunérés à taux horaire). Le SAMT représente quelque 400 employés qui exercent une profession ou sont superviseurs (le groupe professionnel). Pour le volet sans fil, le SQET représente environ 50 employés et le SAMT en représente une vingtaine.

[208] Depuis le transfert de l'exploitation sans fil à TELE-MOBILE, cette entreprise a négocié avec le SQET et le SAMT des ententes de renouvellement des échelles salariales pour les anciens employés de l'exploitation sans fil de QTM, tant ceux qui sont rémunérés à taux horaires que les membres du groupe professionnel. Ces ententes sont datées du 5 mars 2002 dans le cas du SAMT (groupe professionnel) et du 22 avril 2002 dans celui du SQET (employés rémunérés à taux horaires).

[209] The TWU takes the position that the purchase of QuébecTel and Clearnet by TELUS, in June 2000 and October 2000, respectively, and the subsequent integration of Clearnet and the mobility operations of QuébecTel into TELUS, constitute a sale within the meaning of the *Code*, while TCI and TELE-MOBILE contend that it does not. They argue that a transfer of share ownership does not attract the application of the *Code*'s sale provisions. With respect to Clearnet, they maintain that there were no bargaining rights to be preserved and, to the extent that there was any integration, it was TELUS that integrated with Clearnet's operations. TCI maintains that the examples relied upon by the TWU to establish integration show Clearnet taking over TELUS rather than the other way around. TELE-MOBILE takes the position that neither acquisition constituted a sale of business under the *Code*, as the ownership changes did not affect the on-going businesses of Clearnet or QTM and did not impact the employees who continued to work for those operations. Further, it maintains there was no impact on the existing bargaining structure, bargaining agents or collective agreements in place.

[209] Le STT part du principe que l'achat de QuébecTel et de Clearnet par TELUS, respectivement en juin 2000 et en octobre 2000, ainsi que l'intégration de Clearnet et de l'exploitation sans fil de QuébecTel dans TELUS qui a suivi constituent une vente au sens du *Code*, alors que TCI et TELE-MOBILE soutiennent le contraire en déclarant qu'un transfert de propriété d'actions ne justifie pas l'application des dispositions sur les ventes d'entreprise du *Code*. Dans le cas de Clearnet, elles maintiennent qu'il n'y avait pas de droits de négociation à préserver et que, dans la mesure où il y a eu intégration, c'est TELUS qui s'est intégrée dans l'exploitation de Clearnet. TCI affirme que les exemples cités par le STT pour démontrer qu'il y a eu une intégration révèlent que Clearnet a pris le contrôle de TELUS plutôt que l'inverse. TELE-MOBILE, elle, se dit d'avis que ni l'une ni l'autre de ces acquisitions ne constituaient une vente d'entreprise au sens du *Code*, puisque les changements de propriété n'ont pas eu de répercussions sur l'entreprise en exploitation de Clearnet ou de QTM ni aucun effet non plus sur les employés, qui ont continué à travailler pour ces exploitations. Le STT soutient qu'il n'y a pas eu davantage de répercussions sur la structure des unités de négociation existantes, les agents négociateurs ou les conventions collectives en vigueur.

[210] The Board agrees with TELE-MOBILE and TCI that the mere purchase of shares of one company by another does not automatically amount to a sale of business within the meaning of the *Code*. In other words, a transfer of share ownership does not of itself trigger the successorship provisions of the *Code* if the intention is to operate the buyer's and the seller's operations as two distinct businesses. The Board also agrees that given the purpose of the sale provisions under the *Code*, union bargaining rights have to, in some way, be tied to the seller's business.

[210] Le Conseil reconnaît que TELE-MOBILE et TCI ont raison de soutenir que le simple achat d'actions d'une entreprise par une autre n'équivaut pas automatiquement à une vente d'entreprise selon la définition du *Code*. En d'autres termes, un transfert de propriété d'actions ne déclenche pas en lui-même l'application des dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur si les parties entendaient exploiter les entreprises de l'acheteur et du vendeur comme deux sociétés distinctes. Toutefois, le Conseil reconnaît aussi que, compte tenu de l'objet des dispositions sur la vente d'entreprise du *Code*, il faut que les droits de négociation d'un syndicat soient liés d'une façon ou d'une autre à l'entreprise du vendeur.

[211] When TELUS purchased Clearnet, it was not and had never been unionized, therefore, there were no bargaining rights in existence at Clearnet that could be lost or affected by this transfer. The TWU's bargaining rights at TELUS were retained since TELUS did not sell or otherwise transfer any part of its business. Given that the purpose of the sale provisions of the *Code* is the preservation or continuation of bargaining rights, despite a transfer or other disposition of a business or part thereof, the Board is of the view that the transaction with respect to TELUS purchasing Clearnet

[211] Quand TELUS a acheté Clearnet, cette société n'était pas syndiquée et ne l'avait jamais été, de sorte qu'il n'y avait pas chez elle de droits de négociation qui auraient pu être perdus ou minés par ce transfert. Les droits de négociation du STT chez TELUS ont été conservés, puisque TELUS n'a ni vendu, ni autrement cédé une partie quelconque de son entreprise. Puisque l'objet des dispositions sur la vente d'entreprise du *Code* est la préservation ou le maintien des droits de négociation en dépit d'un transfert ou d'une autre forme de disposition d'une entreprise ou d'une partie de celle-

cannot be a sale within the meaning of the *Code* since no bargaining rights were in any way tied to Clearnet's business or part of it.

[212] Having said this, this does not mean, as is argued by TELE-MOBILE and TCI that this transaction is a non-event from a labour relations perspective. The documents in support of this multi-million dollar transaction, being identified as one of the biggest transactions in the industry, clearly show that it was TELUS that acquired Clearnet and not the other way around. The distinctions raised by TCI to the effect that the examples of integration outlined by the TWU show that it was TELUS that integrated with Clearnet, in the Board's view, are not sound. Whether TELUS adopted some of Clearnet's programs, or it chose to blend the best features of both businesses, hired and appointed Clearnet's former executive to operate its mobility business or used Clearnet's acquired network to activate new customers in Ontario and Quebec as a result of this acquisition, are all business decisions that do not deter from the fact that it was TELUS that acquired Clearnet. As a result, TELUS operations, including its newly acquired Clearnet operations, potentially gained a significant number of new employees who, by virtue of working in the mobility business, performed the same or similar type of work (mobility work) as performed by employees of TMW.

[213] Leaving aside for a moment the subsequent transactions in respect of the mobility operations being transferred into TELE-MOBILE in May 2001, the purchase by TELUS of all of Clearnet's shares, although not a sale within the meaning of the *Code*, can still find possible application in section 18 of the *Code*. In order to better understand the consequences of the subsequent transactions that occurred, it is useful for the Board to examine whether, following TELUS's purchase, the former Clearnet operations and consequently the former Clearnet employees were integrated with TELUS's existing operations and mobility employees to whom bargaining rights apply.

[214] The documents around the finalization of the transaction in October 2000 speak volumes about TELUS's intention with respect to the integration of

ci, le Conseil est d'avis que la transaction d'achat de Clearnet par TELUS ne peut pas être considérée comme une vente au sens du *Code*, puisqu'aucun droit de négociation n'était lié d'une façon quelconque à l'entreprise de Clearnet ou à une partie de son exploitation.

[212] Il ne faut néanmoins pas conclure, comme TELE-MOBILE et TCI l'ont fait, que cette transaction n'avait pas d'incidence du point de vue des relations du travail. Les documents concernant cette transaction de plusieurs millions de dollars, qualifiée d'une des plus importantes du genre dans le secteur des télécommunications, montrent clairement que c'est TELUS qui a fait l'acquisition de Clearnet, et non l'inverse. Pour le Conseil, les distinctions que TCI a alléguées en disant que les exemples d'intégration soulevés par le STT révélaient que c'était TELUS qui s'était intégrée dans l'entreprise de Clearnet ne sont pas fondées. Que TELUS ait adopté ou pas certains des programmes de Clearnet ou décidé de combiner les plus grands atouts des deux grandes entreprises, qu'elle ait embauché et nommé l'ancien chef de la direction de Clearnet pour exploiter son entreprise sans fil ou qu'elle se soit servie du réseau de Clearnet dont elle venait de faire l'acquisition pour attirer de nouveaux clients en Ontario et au Québec grâce à l'acquisition, c'étaient toutes des décisions commerciales n'enlevant rien au fait que c'est TELUS qui a fait l'acquisition de Clearnet. Le résultat était que TELUS, incluant sa nouvelle exploitation acquise de Clearnet, avait potentiellement obtenu beaucoup de nouveaux employés qui, puisqu'ils travaillaient pour le volet sans fil, étaient chargés de tâches identiques ou similaires (d'exploitation sans fil) aux employés de TMW.

[213] Si nous faisons abstraction pour le moment des transactions qui ont suivi - celles du transfert de l'exploitation du volet sans fil à TELE-MOBILE, en mai 2001 - l'achat de toutes les actions de Clearnet par TELUS, même s'il ne constituait pas une vente au sens du *Code*, pourrait quand même être visé par l'article 18. Afin qu'on puisse mieux comprendre les conséquences des transactions en question, il vaut la peine que le Conseil vérifie si l'exploitation de Clearnet, et par conséquent ses anciens employés, ont été intégrés dans l'exploitation de TELUS ainsi qu'avec ses employés du volet sans fil auxquels des droits de négociation s'appliquaient, après l'achat de Clearnet par TELUS.

[214] Les documents relatifs aux dernières étapes de la transaction, en octobre 2000, en disent long sur les intentions de TELUS quant à l'intégration de

Clearnet's operations. The August 21, 2000 press release announcing the transaction and which was referred to earlier clearly speaks to the combining of the two operations. In addition, TELUS's Offer to Purchase dated September 20, 2000 provided as follows with respect to the benefits of the offers as well as its plans for Clearnet:

> TELUS shares offer participation in a more competitive national telecommunications company than either Clearnet or TELUS would be on its own and should generate greater opportunities to deliver greater value to their shareholders. The Canadian industry for mobile telecommunications services is undergoing rapid growth as consumers and businesses have endorsed the benefits of mobile telephony. Furthermore, the wireline and wireless services are converging. TELUS has launched national telecommunications services and is building infrastructure. TELUS expects that the combination of Clearnet with TELUS will result in an entity that is better positioned to take advantage of the opportunities presented by the rapidly growing telecommunications industry and data services market. The combination of Clearnet with TELUS increases the areas in which TELUS will offer both wireline and wireless services and it will increase the opportunity to offer customers across the country bundles of communications services.
>
> ...
>
> Following the merger of BC TELECOM Inc. and the former TELUS Corporation in 1999 to form TELUS, TELUS' strategy has been to become a national, full service telecommunications provider.
>
> ...
>
> TELUS intends to integrate Clearnet with its existing mobile wireless business and operate them nationwide. ...
>
> The integration is expected to enhance TELUS' ability to (i) offer bundled or packaged wireless and wireline telecommunications services on a national basis, thereby increasing customer choice, (ii) develop and sell new applications, such as data and Internet, for wireless services and develop future technologies, and (iii) achieve economies of scale, thereby reducing capital and operating expenditures.
>
> In addition, TELUS management has identified significant operating synergies and tax synergies. The operating synergies include the elimination of overlapping branding and advertising expenses, conversion of roaming traffic to each other's networks, increasing efficiency in network operations and rationalization of corporate and back-office expenses.
>
> ...

l'exploitation de Clearnet. Le communiqué de presse du 21 août 2000 annonçant la transaction dont il a été question plus tôt mentionne clairement la combinaison des deux exploitations. En outre, l'offre d'achat de TELUS, datée du 20 septembre 2000, précisait ce qui suit quant à ses avantages ainsi qu'à ses projets pour Clearnet:

> Les actions de TELUS lui offrent la possibilité de participer à une entreprise nationale de télécommunications plus compétitive que Clearnet ou TELUS l'auraient été indépendamment, et elles devraient générer de plus grandes possibilités d'augmentation de leur valeur pour les actionnaires. Le secteur canadien des services de télécommunications sans fil est en expansion rapide puisque les consommateurs et les entreprises ont reconnu les avantages de la téléphonie sans fil. Qui plus est, les services filaires et sans fil convergent. TELUS a lancé des services de télécommunications nationaux et bâti son infrastructure. Elle s'attend que sa combinaison avec Clearnet créera une entreprise mieux placée pour tirer parti des possibilités de l'expansion rapide du secteur des télécommunications et du marché des services de données. La combinaison de Clearnet avec TELUS élargit les secteurs où TELUS offrira des services tant filaires que sans fil et accroîtra ses possibilités d'offrir à des clients dans tout le pays des services de communications groupés.
>
> ...
>
> Après la fusion de BC TELECOM Inc. et de l'ancienne TELUS Corporation qui a donné naissance à TELUS, en 1999, la stratégie de TELUS a consisté à devenir un fournisseur national de la gamme complète des services de télécommunications.
>
> ...
>
> TELUS a l'intention d'intégrer Clearnet dans son entreprise existante de communications sans fil et de les exploiter à l'échelle nationale...
>
> L'intégration devrait accroître la capacité de TELUS i) d'offrir des services de télécommunications sans fil et filaires groupés sur une base nationale, augmentant ainsi les options des consommateurs, ii) de concevoir et de vendre de nouvelles applications des services sans fil comme la transmission de données et l'accès à l'Internet ainsi que d'inventer de nouvelles technologies et iii) de réaliser des économies d'échelle, en réduisant les dépenses en capital et les dépenses d'exploitation.
>
> En outre, la direction de TELUS a constaté de grandes synergies d'exploitation et des synergies fiscales. Les synergies d'exploitation comprennent l'élimination des dépenses qui font double emploi pour l'image de marque et la publicité, la conversion des services pour abonnés itinérants à leurs réseaux respectifs, l'augmentation de l'efficience des opérations réseau et la rationalisation des dépenses d'entreprises et des services de soutien.
>
> ...

TELUS intends to liquidate Clearnet into, or amalgamate Clearnet with one or more affiliates of TELUS or to otherwise combine the business operations of Clearnet and TELUS to achieve the objectives set out above.

[215] The TELUS Takeover Bid Circular of the same date also speaks of the benefits to TELUS of this acquisition as including: speed to market; a national spectrum rich footprint; an experienced management team and skilled employee base to complement the existing pool within TELUS; a complement to TELUS's data and Internet Protocol strategy, and economic benefits over a build strategy.

[216] The joint press release by TELUS and Clearnet, dated October 20, 2000, confirmed that all of the conditions of TELUS's Offer to Purchase had been satisfied. It specified in part as follows:

The new TELUS Mobility will be led by Clearnet President and CEO George Cope. The structure and senior management team for the new company is to be identified by early November.

"With the unmatched human, technological and financial resources resulting from the unification of our two companies, the new TELUS Mobility is well positioned to lead the high growth Canadian wireless industry," said Cope. "Our first priority is to take advantage of the synergies and strengths generated by the two companies becoming one. While insuring our clients continue to receive the highest levels of service. Our integration team will work to quickly merge our operations so we can enhance our services to new and existing clients across Canada."

[217] The "Quantum Leap" presentation following the August 21, 2000 announcement, which purpose was to provide investors and shareholders with information about the acquisition and to outline the financial benefits (operating synergies and tax synergies) of the combined wireless operations, also confirms the integration of the two businesses. TELUS anticipated massive capital synergies by rationalizing its wireless network facilities and infrastructures with Clearnet's assets.

[218] TELUS clarified that from its perspective the combining of the mobility businesses (TMW, Clearnet

TELUS compte liquider Clearnet dans une ou plusieurs de ses filiales, l'amalgamer avec elles ou combiner l'exploitation de Clearnet avec la sienne pour atteindre ces objectifs.

(traduction)

[215] La Circulaire d'offre publique d'achat de TELUS, datée du même jour, vante aussi les avantages de cette acquisition pour la société, par exemple la vitesse de mise en marché, la large couverture nationale à spectre riche, l'équipe de gestion d'expérience et la base d'employés compétents pour compléter le bassin existant chez TELUS, le complément pour la stratégie du protocole Internet et d'échanges de données de TELUS ainsi que les avantages économiques pour la stratégie d'expansion.

[216] Le communiqué de presse conjoint de TELUS et de Clearnet, daté du 20 octobre 2000, confirmait que toutes les conditions de l'offre d'achat de TELUS avaient été respectées et précisait notamment ce qui suit:

La nouvelle TELUS Mobility sera dirigée par le président et chef de la direction de Clearnet, George Cope. La structure et l'équipe de la haute direction de la nouvelle entreprise sera précisée d'ici au début de novembre.

M. Cope a déclaré: «Avec les ressources humaines, technologiques et financières sans égal résultant de l'unification de nos deux entreprises, la nouvelle TELUS Mobility est bien placée pour être le chef de file du secteur canadien des télécommunications sans fil, un secteur en rapide expansion. Notre première priorité consistera à exploiter les synergies et les atouts générés par la fusion de nos deux entreprises en une même entreprise. Tout en s'assurant que nos clients continueront de recevoir des services de la plus haute qualité, notre équipe d'intégration s'efforcera de fusionner rapidement nos exploitations afin que nous puissions offrir des services encore meilleurs à nos clients actuels et à de nouveaux clients dans tout le Canada.»

(traduction)

[217] La présentation «Quantum Leap», qui a suivi l'annonce du 21 août 2000 et qui avait pour but d'informer les investisseurs et les actionnaires de l'acquisition en leur donnant une idée des avantages financiers (synergies opérationnelles et fiscales) de la combinaison des exploitations sans fil confirme aussi l'intégration des deux entreprises. TELUS prévoyait d'énormes synergies de capital grâce à la rationalisation de ses installations et de ses infrastructures de réseau sans fil avec les actifs de Clearnet.

[218] TELUS a précisé que, de son point de vue, la combinaison des exploitations sans fil (TMW, Clearnet

and QTM) was not premised on capital or operating synergies as between the newly combined mobility business and TCI, the wireline business. However, prior to the transfer of the mobility operations into the TELE-MOBILE partnership, TELUS's mobility operations (TMW) clearly formed part of the operations of TCI. In addition, there is no doubt that the tax synergies (operating tax losses and unused tax shelter resident in Clearnet) were of benefit principally to TCI in respect of its wireline operations.

[219] Immediately following the finalization of the Clearnet transaction on October 20, 2000, a Questions & Answers information bulletin with respect to integration states in part as follows:

> ... The new TELUS Mobility incorporates the operations of the former TELUS Mobility, Clearnet and QuébecTel Mobility. We are the wireless division of telecommunications provider TELUS Corporation.
>
> ... respective e-mail, voice mail and electronic employee directories have been integrated...
>
> ... The redevelopment of our corporate, product and other branding is under way but will not be announced until 2001. Until then, we will continue to use our existing brand names. ... Our goal is to ensure we minimize confusion in the marketplace, especially in the busy fourth-quarter holiday season.
>
> ... Continue to use the name of the company you worked for before the unification (e.g. QuébecTel) when you answer the phone, in conversations with clients, and so on. Continue to use your existing business cards, letterhead and other corporate material until the announcement of branding changes, ... branding changes will be announced very early in 2001.
>
> ...
>
> ... We will continue to use our existing Web and e-mail addresses until branding changes are announced. The public will be able to learn the details of the corporate restructuring on our respective corporate Web sites.
>
> ...
>
> ... We will have several unique cross-selling initiatives and are finalizing details. We'll let you know about these exciting opportunities as they develop.
>
> ... There are overlaps in our network coverage areas. We are reviewing our network structures and build plans to maximize

et QTM) n'était pas inspirée par la possibilité de synergies de capital ou de synergies opérationnelles entre la nouvelle exploitation sans fil combinée et TCI, le volet filaire. Néanmoins, avant le transfert de l'exploitation sans fil dans la société en nom collectif TELE-MOBILE, l'exploitation sans fil de TELUS (TMW) faisait clairement partie de TCI. En outre, il est certain que les synergies fiscales (pertes fiscales opérationnelles et abris fiscaux inutilisés chez Clearnet) allaient être avantageuses essentiellement pour TCI, dans le contexte de son exploitation filaire.

[219] Immédiatement après la finalisation de la transaction d'acquisition de Clearnet, le 20 octobre 2000, le bulletin d'information sous forme de questions et réponses sur l'intégration qui a été distribué précisait notamment que:

> ... La nouvelle TELUS Mobility regroupe les exploitations de l'ancienne TELUS Mobility, de Clearnet et de QuébecTel Mobilité. Nous sommes la division sans fil du fournisseur de services de télécommunications TELUS Corporation.
>
> ... les répertoires respectifs des adresses de courriel, des boîtes vocales et des adresses électroniques des employés des différentes entreprises ont été intégrés...
>
> ... La reconception de nos raisons sociales, de nos marques de produits et de nos autres désignations a commencé, mais les résultats ne seront pas annoncés avant 2001. Jusque-là, nous allons continuer à nous servir des noms de produits existants... Notre but est de nous assurer de minimiser la confusion sur le marché, particulièrement dans la forte saison des Fêtes, durant le quatrième trimestre.
>
> ... Continuez à donner le nom de l'entreprise pour laquelle vous travailliez avant l'unification (p. ex. QuébecTel) quand vous répondez au téléphone, quand vous parlez aux clients, et ainsi de suite. Continuez à vous servir de vos cartes d'affaires, de votre papier en-tête et des autres fournitures de l'entreprise jusqu'à ce qu'on annonce les changements de marques... ces changements seront annoncés au début de 2001.
>
> ...
>
> Nous allons continuer à nous servir de nos adresses actuelles sur le Web et pour le courriel jusqu'à ce que les changements des marques soient annoncés. Le public pourrait être informé des détails de la restructuration de l'entreprise sur nos sites Web d'entreprise respectifs.
>
> ...
>
> ... Nous aurons plusieurs initiatives de ventes croisées uniques; nous mettons la dernière main aux détails. Nous vous informerons de ces possibilités très intéressantes à mesure qu'elles seront mises au point.
>
> ... Il y a des recoupements dans nos zones. Nous réexaminons nos structures de réseau et nous tirons des plans pour

the impact of capital expenditures and our return on investment.

... There will be no changes to payroll or benefits structures in the immediate future. Any developments will be communicated to team members.

maximiser l'effet de nos dépenses en capital et du rendement des investissements.

... Les structures de la liste de paye ou des avantages sociaux ne changeront pas dans l'immédiat. Les membres de l'équipe seront informés de tous les nouveaux événements.

(traduction)

[220] Other factors pointing to the integration of Clearnet's and QTM's operations with that of TELUS include:

- As of December 2000, all new Ontario and Quebec TELUS Mobility customers are activated onto the former Clearnet network and TELUS anounces that it now has its own network in Ontario and Quebec as part of its new national network;

- TELUS Mobility and Clearnet employees are trained and use each other's products and they attend joint parties together;

- On January 29, 2001, TELUS Mobility introduces a new wireless email service (TELUSmail). The launch of this service was supported by the first advertising campaign from the newly integrated TELUS Mobility, blending both the Clearnet's fresh and friendly animal legacy with the strength of the TELUS brand;

- Starting February 2001 the Clearnet name was retired. Both Clearnet and QTM now operated under the TELUS Mobility brand name. Clearnet corporate building signs were replaced by TELUS signs. QuébecTel Communications Inc. officially changed its name to TELUS Solutions (Québec) Inc. effective April 2, 2001;

- All employees share the same TELUS values, and also participate in a variety of Team Member benefits plans;

- In February 2001, plans were established for new national harmonized rates across Canada as the operations of TELUS Mobility and Clearnet continue their integration;

- By March 2001 and as part of the ongoing integration efforts, former Clearnet stores in the West are closed and Information Technology teams are consolidated.

[220] Il y a aussi d'autres facteurs révélateurs de l'intégration des exploitations de Clearnet et de QTM avec celle de TELUS.

- À compter de décembre 2000, tous les nouveaux clients de TELUS Mobility en Ontario et au Québec ont été reliés à l'ancien réseau de Clearnet, et TELUS a annoncé qu'elle avait désormais en Ontario et au Québec son propre réseau, intégré dans son nouveau réseau national.

- Les employés de TELUS Mobility et de Clearnet sont formés et se servent des produits de chacune des deux entreprises; ils assistent en outre à des rencontres sociales conjointes ensemble.

- Le 29 janvier 2001, TELUS Mobility a introduit un nouveau service de courriel sans fil (TELUSmail); le lancement de ce service a été appuyé par la première campagne de publicité de l'entreprise fraîchement intégrée qu'était TELUS Mobility, combinant la fraîcheur et la convivialité des thèmes animaliers de Clearnet avec la force de la marque TELUS.

- À partir de février 2001, le nom de Clearnet n'a plus été utilisé. Clearnet et QTM étaient dès lors exploitées sous la raison sociale de TELUS Mobility. Les panneaux d'identification des bureaux de Clearnet ont été remplacés par ceux de TELUS. QuébecTel Communication Inc. a changé officiellement sa raison sociale pour devenir TELUS Solutions (Québec) Inc. à compter du 2 avril 2001.

- Tous les employés partageaient les mêmes valeurs TELUS et souscrivaient à une gamme de régimes d'avantages sociaux des membres de l'équipe TELUS.

- En février 2001, l'entreprise a prévu de nouveaux tarifs harmonisés à l'échelle nationale dans tout le Canada, à mesure que les exploitations de TELUS Mobility et de Clearnet poursuivraient leur intégration.

- À partir de mars 2001, dans le cadre de démarches d'intégration constantes, les anciennes succursales de Clearnet dans l'Ouest ont fermé leurs portes et les

Affected employees are given the opportunity to remain with TELUS through relocation or other employment opportunities available within both TELUS Mobility and other TELUS divisions.

[221] Although TMW, Clearnet and QTM were contained in separate corporate entities, and as such the Clearnet employees continued to be employed by Clearnet or its subsidiaries as well as the QTM employees continued to be employed by QTM following the transactions in question, the Board finds, on the basis of the evidence as a whole, that TELUS clearly intended and, in fact, integrated the operations of Clearnet and QTM within its own operations. There is no doubt that the former Clearnet and QTM customers became TELUS customers and that there was a gradual integration of each others' products and services.

[222] In any event these transactions with respect to TELUS's purchase of Clearnet and QuébecTel, although they are not, in the Board's view, non-labour events, have been superceded by the subsequent transaction or transfer to TELE-MOBILE, which the Board will now turn to.

2 - Transfer of TMW (former Clearnet and QTM) to TELE-MOBILE

[223] Through a series of commercial transactions, the mobility businesses of TMW, Clearnet and QTM were transferred to the TELE-MOBILE partnership. The commercial documentation for these transactions included Letters of Intent, Asset Purchase Agreements, Assignment and Assumption Agreements, Bill of Sale, etc. At the end of this process and by July 1, 2001, all of the assets of TMW, QTM and Clearnet were transferred to the TELE-MOBILE partnership.

[224] The TWU urges the Board not to allow legal technicalities to prevail in determining whether a sale of business has occurred and successorship rights apply to TELE-MOBILE. It maintains that the substance of the transaction was to transfer TELUS Mobility, a division of TCI, and the former Clearnet and QTM to a partnership in which TCI is really the only partner. It asserts that TELE-MOBILE is simply the firm name for its partners (TCI and 3817873 Canada Inc. (the numbered company)) and that TCI essentially

équipes de la TI ont été regroupées. Les employés visés se sont vus offrir la possibilité de rester au service de TELUS en se réinstallant ou en se prévalant des autres possibilités d'emploi qui leur étaient offertes tant chez TELUS Mobility que dans d'autres divisions de TELUS.

[221] Bien que TMW, Clearnet et QTM aient été des personnes morales distinctes et que, par conséquent, les employés de Clearnet aient continué d'être au service de Clearnet ou de ses filiales, tout comme ceux de QTM continuaient de travailler pour QTM à la suite des transactions susmentionnées, le Conseil conclut, en se fondant sur l'ensemble de la preuve, que TELUS avait clairement l'intention d'intégrer les exploitations de Clearnet et de QTM dans les siennes et qu'elle l'a bel et bien fait. Il ne fait aucun doute que les anciens clients de Clearnet et de QTM sont devenus des clients de TELUS et qu'il y a eu une intégration graduelle des produits et des services de chacune de ces entreprises.

[222] Quoi qu'il en soit, et bien que ces transactions dans le contexte de l'achat par TELUS de Clearnet et de QuébecTel ne soient pas des transactions sans incidence sur les relations du travail de l'avis du Conseil, elles ont été suivies par la transaction de transfert à TELE-MOBILE sur laquelle le Conseil va maintenant se pencher.

2 - Transfert de TMW (les anciennes Clearnet et QTM) à TELE-MOBILE

[223] Dans une série de transactions commerciales, les exploitations sans fil de TMW, Clearnet et QTM ont été transférées à la société en nom collectif TELE-MOBILE. La documentation commerciale relative à ces transactions comprenait des lettres d'intention, des ententes d'achat d'actifs, des contrats de cession, des conventions de prise en charge, des actes de vente, etc. À la fin du processus, au 1er juillet 2001, tous les actifs de TMW, QTM et Clearnet étaient transférés à la société en nom collectif TELE-MOBILE.

[224] Le STT presse le Conseil de ne pas laisser des technicalités juridiques jouer un rôle déterminant dans sa décision sur la question de savoir s'il y a eu vente d'entreprise ou non et si, par conséquent, les droits et obligations du successeur s'appliquent à TELE-MOBILE. Il maintient qu'au fond, la transaction consistait à transférer TELUS Mobility - une division de TCI - ainsi que les anciennes Clearnet et QTM à une société en nom collectif dans laquelle TCI est vraiment la seule partenaire. Il fait valoir que TELE-MOBILE est

transferred its own mobility operations to itself along with the Clearnet and QTM operations over which it already had operating control.

[225] Essentially, the TWU argues that the TELE-MOBILE transaction does not amount to a sale within the meaning of the *Code* because a business was not transferred to a separate entity. It states that at the end of the series of transactions that took place, TCI and its wholly owned subsidiary now own 100% of the shares of TELE-MOBILE. To support its position, the TWU cites a number of decisions, some of which will be addressed by the Board later.

[226] In effect, the TWU is asking the Board to find that a separate company has not been created for labour relations purposes, and to conclude that TELE-MOBILE is in fact TCI. It argues that given TCI and TELE-MOBILE are in fact the same company given that the work done has not changed, consequently, the same bargaining structure should be in place, i.e. the single bargaining unit presently existing at TCI.

[227] In support of their positions that the transfers to TELE-MOBILE were not simply an internal reorganization as a consequence of decision no. 108, but rather were bona fide business transactions done at arms's length, both TCI and TELE-MOBILE point to the fact that the reorganization of the mobility business into a single "stand-alone" national entity was initiated by TELUS in the fall of 2000, prior to its acquisition of Clearnet. In addition, they point to the series of complex commercial transactions which were related to the Board through the testimony of both Mr. Phillips and Mr. Peters and confirmed by the numerous transfer documents filed with the Board and generally referred to in paragraph 223 above.

[228] It is important to underline that the purpose and objectives behind the provisions of the *Code* dealing with successorship, and which were described earlier, are not to prevent or limit an employer from making business decisions in relation to corporate reorganization for tax purposes or other purposes. The Board recognizes the concern to protect normal and legitimate commercial practices.

simplement la raison sociale de ses partenaires (TCI et 3817873 Canada Inc. (la société à numéro)) et que TCI s'est somme toute transféré à elle-même sa propre exploitation sans fil de même que celles de Clearnet et de QTM, dont elle avait déjà le contrôle opérationnel.

[225] Fondamentalement, le STT soutient que la transaction qui a créé TELE-MOBILE n'équivaut pas à une vente d'entreprise au sens du *Code* parce qu'il n'y a pas eu transfert d'une entreprise à une autre personne morale distincte. Il déclare que, à la fin de la série de transactions en question, TCI et sa filiale en propriété exclusive sont devenues propriétaires de 100 p. 100 des actions de TELE-MOBILE. À l'appui de sa position, le STT cite plusieurs décisions; le Conseil reviendra sur certaines d'entre elles plus loin.

[226] En fait, le STT demande au Conseil de conclure qu'on n'a pas créé une entreprise distincte pour les fins des relations du travail, en statuant que TELE-MOBILE est effectivement TCI. Il affirme que, comme TCI et TELE-MOBILE sont vraiment la même entreprise étant donné que le travail accompli n'a pas changé, il s'ensuit que la même structure de négociation devrait être maintenue, autrement dit l'unité de négociation unique qui existe actuellement chez TCI.

[227] À l'appui de leur position que les transferts à TELE-MOBILE n'étaient pas simplement une réorganisation interne découlant de la décision n° 108, mais plutôt des transactions commerciales en bonne et due forme faites sans lien de dépendance, TCI et TELE-MOBILE déclarent que la réorganisation du volet sans fil en une seule entité nationale «autonome» a été entreprise par TELUS à l'automne 2000, avant son acquisition de Clearnet. Elles soulignent en outre la série de transactions commerciales complexes qui ont été relatées au Conseil dans les témoignages de MM. Phillips et Peters et confirmées par les nombreux documents relatifs au transfert déposés auprès du Conseil qui sont globalement mentionnés au paragraphe 223.

[228] Il est important de souligner que l'objet des dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur déjà décrites ainsi que leurs objectifs sous-jacents ne consiste pas à empêcher un employeur de prendre des décisions d'affaires pour réorganiser son entreprise à des fins fiscales ou pour d'autres raisons, ni à limiter son pouvoir de le faire. Le Conseil reconnaît qu'il faut protéger les pratiques commerciales normales et légitimes.

[229] As a preliminary point, the Board accepts TELE-MOBILE's submission that the determination of the legal structure in which the national wireless business would operate was in large part driven to achieve tax savings, the purpose being to establish a tax efficient legal structure so as to capitalize on the tax synergies that would accrue to the TELUS group of companies as a result of the Clearnet acquisition. The decision to establish a partnership as the vehicle to hold all the assets, business and people of the new national wireless business was essential to allow TCI to extract the tax value of the former Clearnet's losses. More specifically, the operating losses and tax shelter resident in the partnership would flow and be offset by the taxable income generated by TCI the partner company.

[230] What constitutes a sale of business within the meaning of the *Code* is of course dependent on the facts of each application before the Board and in the present matter on each transaction at the root of the present application. After reviewing the questions to be determined in such manners and as provided for in *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*, it appears clear that TELE-MOBILE is operating a federal business or going concern; that TCI and the former Clearnet and QTM were previously operating that federal business; and that bargaining rights in the case of TCI and QTM were tied to the business transfer.

[231] What is put in question by the TWU is whether there was in fact an actual sale or transfer of that business, given that TCI and its wholly owned subsidiary (the numbered company) own 100% of the shares in the TELE-MOBILE partnership. The TWU stresses, as well, that a sale declaration in the present circumstances would have the effect of dividing bargaining rights rather than preserving them, which would go against the remedial objectives of the *Code*'s sale provisions. On the other hand, the respondents maintain that the Board has on many occasions declared that a sale has occurred between related companies for the purposes of successorship applications.

[232] The Board accepts that the fact a sale transaction involves subsidiaries of the same parent company is not a factor preventing the application of section 44 of the *Code* and that a transfer of a going concern from one subsidiary of a company to another can, nonetheless,

[229] Pour commencer, le Conseil accepte l'argument de TELE-MOBILE que la détermination de la structure juridique dans laquelle l'entreprise nationale de télécommunications sans fil allait être exploitée était largement inspirée par le désir de réaliser des économies fiscales, puisqu'il s'agissait d'établir une structure juridique fiscalement efficiente afin de bénéficier des synergies fiscales qui seraient créées pour le groupe de compagnies TELUS par suite de l'acquisition de Clearnet. La décision de créer une société en nom collectif comme véhicule détenant tous les actifs, les activités et l'effectif de la nouvelle entreprise nationale de télécommunications sans fil était essentielle pour que TCI puisse tirer tous les avantages fiscaux des pertes de l'ancienne Clearnet. Plus précisément, les pertes d'exploitation et les abris fiscaux de la société en nom collectif allaient être épongés et compensés par le revenu imposable généré par TCI, l'entreprise partenaire.

[230] Ce qui constitue une vente d'entreprise au sens du *Code* dépend bien sûr des faits de chaque demande dont le Conseil est saisi et, en l'espèce, de chaque transaction ayant mené à la demande. Après avoir passé en revue les questions à trancher dans ce contexte comme l'a établi *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, il semble clair au Conseil que TELE-MOBILE exploite une entreprise fédérale active, que TCI et les anciennes Clearnet et QTM exploitaient cette entreprise fédérale auparavant et que les droits de négociation, dans le cas de TCI et de QTM, étaient liés au transfert d'entreprise.

[231] Ce que le STT a contesté, c'est s'il y a vraiment eu vente ou transfert de cette entreprise étant donné que TCI et sa filiale en propriété exclusive (la société à numéro) détiennent 100 p. 100 des actions de la société en nom collectif qu'est TELE-MOBILE. Le STT insiste aussi sur le fait qu'une déclaration de vente dans les circonstances aurait pour effet de diviser les droits de négociation plutôt que de les préserver, ce qui serait contraire aux objectifs de redressement des dispositions du *Code* sur la vente d'entreprise. De leur côté, les intimées maintiennent que le Conseil a maintes fois déclaré qu'il y avait eu vente d'entreprise entre sociétés liées lorsqu'il s'agissait de demandes portant sur les droits et obligations du successeur.

[232] Le Conseil accepte que le fait qu'une vente se fasse entre filiales de la même société mère n'est pas un facteur pouvant empêcher l'article 44 du *Code* de s'appliquer et reconnaît que le transfert d'une exploitation active d'une filiale d'une entreprise à une

constitute a sale of business within the meaning of the *Code*.

[233] In *Cougar Freight Systems Limited, a division of Motorways (1980) Limited* (1988), 73 di 135 (CLRB no. 679), affirmed in *Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et al.* v. *Teamsters, Local 938 and CLRB*, judgment rendered from the bench, no. A-500-88, February 2, 1989 (F.C.A), a decision submitted by TELE-MOBILE, the Canada Labour Relations Board (CLRB), the Board's predecessor, noted that as early as September 1985, Aardvark had become a trade name for Direct which in turn was controlled by CML. CML also controlled Motorways which was operated under the trade name of Cougar. Both Cougar and Aardvark were in fact CML operations. An arrangement was made whereby some components of Aardvark's business were passed on into Cougar's hands. The Board held that the fact that Aardvark and Cougar can be characterized as being two branches of CML is not a bar to the application of section 144 (now section 44) of the *Code* (see page 143 of the decision).

[234] In *National Bank of Canada* (1981), 42 di 352; and [1982] 3 Can LRBR 1 (CLRB no. 335), the Board held that there was a sale, within the meaning of the *Code*, despite the fact that the transaction occurred between two branches of the same bank:

> The employer claims, however, that there was no sale pursuant to the meaning of the definition in subsection 144(1) since two branches of the same Bank are involved here. As we mentioned above, we believe that the legislature enacted Section 144 of the *Code* because it wanted to preserve the obligatory nature of bargaining rights, among other things, certification and everything flowing therefrom, when there was any change in the identity of the employer and/or employees not affecting the context of the activities **and, with even greater reason, when activities were reorganized internally or transferred within the same employer's structures**. It must be remembered that bargaining rights are not attached to the person of the employer or the employees but to the activities exercised in a given context. The term "transfer," which is used in subsection 144(1), seems in fact to cover this hypothesis. In effect, we find it inconceivable that an employer conducting the same type of activities in two establishments near each other, one of which is covered by a certification certificate and the other of which is not, could claim that it is not required to respect this certification simply because it decided to amalgamate the activities of the unionized establishment with those of the non-unionized establishment. An employer certainly has the right to amalgamate for reasons of efficiency and profitability, but such an amalgamation should not penalize unionized employees when there is a continuum of work performed by the said employees within the same context. Accordingly, we find that the transfer of activities from the

autre peut quand même constituer une vente d'entreprise au sens du *Code*.

[233] Dans *Cougar Freight Systems Limited, une division de Motorways (1980) Limited* (1988), 73 di 135 (CCRT n° 679), confirmé dans *Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, autres* c. *Teamsters, Local 938 et CCRT*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-500-88, 2 février 1989 (C.A.F.), décision invoquée par TELE-MOBILE, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du Conseil, soulignait que, dès septembre 1985, Aardvark était devenue une raison sociale pour Direct, laquelle était contrôlée par CML. CML contrôlait aussi Motorways, exploitée sous la raison sociale de Cougar. Cougar et Aardvark étaient en fait des entreprises de CML. Un arrangement avait été conclu aux termes duquel certaines parties de l'exploitation d'Aardvark étaient transférées à Cougar. Le Conseil a jugé que le fait qu'Aardvark et Cougar pouvaient être considérées comme deux volets de CML n'interdisait pas l'application de l'article 144 (devenu depuis l'article 44) du *Code* (voir la page 143 de cette décision).

[234] Dans *Banque Nationale du Canada* (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT n° 335), le Conseil a conclu qu'il y avait eu une vente selon la définition qu'en donnait le *Code*, même si la transaction avait mis en cause deux succursales de la même banque:

> L'employeur prétend cependant qu'il n'y a pas eu vente au sens de la définition du paragraphe 144(1) puisqu'il est ici question de deux succursales de la même Banque. Comme nous l'avons mentionné plus haut, nous sommes d'opinion que le législateur a édicté l'article 144 du *Code* parce qu'il voulait préserver le caractère obligatoire des droits de négociation, entre autre l'accréditation et ce qui en découle lorsqu'il était question de changement d'identité de l'employeur et(ou) des employés n'affectant pas le cadre des activités, **à plus forte raison c'était certes aussi son intention dans les cas de réorganisation interne ou de transferts d'activités s'effectuant au sein des structures du même employeur**. Il ne faut pas oublier que les droits de négociation ne se rattachent pas à la personne de l'employeur ou des employés mais aux activités exercées dans un cadre donné. Le terme «transfert» utilisé au paragraphe 144(1) semble justement couvrir cette hypothèse. En effet, il nous semble inconcevable qu'un employeur conduisant le même type d'activités dans deux établissements situés à proximité l'un de l'autre et dont l'un est visé par une accréditation et l'autre pas puisse prétendre qu'il n'est pas tenu de respecter cette accréditation tout simplement parce qu'il a été décidé d'intégrer des activités de l'établissement «syndiqué» à l'établissement non syndiqué. Un employeur a certainement le droit de faire l'intégration pour des raisons d'efficacité et de rentabilité mais ceci ne devrait pas pénaliser les employés qui se sont syndiqués lorsqu'il y a continuité du travail accompli par les employés à l'intérieur du

> Maguire Street branch to the Sheppard Street branch constitutes a sale of business pursuant to Section 144, and we declare that on September 19, 1980, the Bank was bound by the certification certificate, under subsection 144(2), and is also bound by the procedures initiated by the Union, in particular the notice to bargain.
>
> (pages 375-376; and 20; emphasis added)

[235] In *National Bank of Canada* v. *Retail Clerks' International Union et al.*, [1984] 1 S.C.R. 269, the Supreme Court of Canada refused to set aside that part of the Board's decision, which found that the National Bank of Canada was a successor employer to itself (transfer from one branch of the bank to another).

[236] However, some of the decisions cited by the TWU in support of its argument merit review. In *Fletcher Challenge Canada Limited and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada Local 1123*, (June 27, 1994) BCLRB No. B241/94, the union applied pursuant to section 38 of the British Columbia *Labour Relations Code*, seeking a declaration that FCCL and TimberWest, the "employers," were common employers. FCCL and TimberWest argued they were not single employers; rather they argued that TimberWest was the successor to FCCL and bound by the collective agreement with the union. The employer, FCCL, created a company (Pinette and Therrien) as a vehicle to start a new company which ultimately became known as TimberWest. FCCL had both a Pulp and Paper division and a Wood Products division. It sold its Wood Products division, except for one sawmill, to TimberWest.

[237] In granting the union's common employer application and in rejecting the successorship argument, the British Columbia Labour Relations Board (BCLRB) found that the employers could not point to the operation of a pre-existing company. In other words, Pinette and Therrien was not carrying on any operations in the province prior to the creation of TimberWest. It was not a stand-alone operation. The Board held that TimberWest was simply the Wood Products division of FCCL and that there must be evidence to establish that the close relationship that existed prior to the formation of TimberWest no longer bound the two entities.

> même cadre. Nous décidons donc que le transfert des activités de la succursale Maguire à celles de la rue Sheppard constitue une vente d'entreprise aux termes de l'article 144 et déclarons que la Banque était liée, en date du 19 septembre 1980, aux termes du paragraphe (2) de cet article par le certificat d'accréditation et est également liée par les procédures engagées par le syndicat, notamment l'avis de négocier.
>
> (pages 375-376; et 20; c'est nous qui soulignons)

[235] Dans *Banque Nationale du Canada* c. *Union internationale des employés de commerce et autre*, [1984] 1 R.C.S. 269, la Cour suprême du Canada a refusé d'annuler la partie de la décision du Conseil dans laquelle il avait jugé que la Banque Nationale était son propre employeur successeur (transfert d'une succursale de la banque à une autre).

[236] Néanmoins, certaines des décisions que le STT a citées pour étayer ses arguments méritent qu'on s'y attarde. Dans *Fletcher Challenge Canada Limited and Communications Energy and Paperworkers Union of Canada Local 1123*, n° 241/94, 27 juin 1994 (BCLRB), le syndicat s'était fondé sur l'article 38 du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique pour demander une déclaration que FCCL et TimberWest, les «employeurs», étaient un employeur unique. FCCL et TimberWest avaient répliqué que ce n'était pas le cas, en déclarant que TimberWest était le successeur de FCCL et liée par la convention collective conclue avec le syndicat. L'employeur, FCCL, avait créé une entreprise (Pinette and Therrien) comme véhicule pour en lancer une nouvelle qui avait fini par être connue sous le nom de TimberWest. FCCL avait deux divisions, une des pâtes et papiers et une autre des produits du bois; elle avait vendu sa division des produits du bois - sauf une scierie - à TimberWest.

[237] En accueillant la demande de déclaration d'employeur unique du syndicat et en rejetant la thèse du successeur, le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique (CRTCB) a conclu que les employeurs ne pouvaient pas prouver l'exploitation d'une entreprise existant auparavant. En d'autres termes, Pinette and Therrien n'avaient aucune activité dans la province avant la création de TimberWest; elle n'était pas une entreprise indépendante. Le CRTCB a jugé que TimberWest était simplement la division des produits du bois de FCCL et qu'il aurait fallu lui soumettre des preuves pour démontrer que l'étroite relation qui existait avant la création de TimberWest ne liait plus les deux entreprises.

[238] The BCLRB also found that, at the time of the hearing, FCCL held 100% of the shares of TimberWest. It questioned how the transaction at that stage could be termed a successorship given that the evidence before it indicated there had not yet been a disposition of a business that would attract the successorship provisions of the British Columbia *Labour Relations Code*. While there were two corporate entities, the BCLRB held that those entities were not sufficiently distinct to make it an inter-corporate transfer of a business. It stated that FCCL's control must be assumed unless it could be demonstrated that the two mills no longer operated as they once did.

[238] Le CRTCB a aussi conclu qu'au moment de l'audience, FCCL détenait 100 p. 100 des actions de TimberWest, de sorte qu'elle se demandait comment, à ce stade, l'employeur pouvait prétendre que TimberWest était son successeur, étant donné que la preuve dont elle était saisie montrait qu'il n'y avait pas encore eu de disposition d'une entreprise qui justifierait l'application des dispositions sur les droits et obligations du successeur du *Labour Relations Code* de la Colombie-Britannique. Même s'il y avait deux entreprises, le CRTCB a jugé qu'elles n'étaient pas suffisamment distinctes pour que l'on puisse conclure à un transfert d'entreprise entre sociétés. Elle a déclaré qu'on devait présumer que FCCL avait le contrôle, à moins qu'il puisse être démontré que les deux scieries ne fonctionnaient plus comme elles le faisaient auparavant.

[239] The TWU relies, as well, on the decision in *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501). In that case, the business of Goodman 73 had been transferred in whole or in part to Goodman 83. That business then found its way to Karl Emde. The Board found that the transactions between Goodman 73, Goodman 83 and Karl Emde constituted a sale within the meaning of section 144 (now section 44) of the *Code*.

[239] Le STT se fonde aussi sur la décision rendue dans *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501). Dans cette affaire, l'exploitation de Goodman 73 avait été transférée en tout ou en partie à Goodman 83, laquelle s'était retrouvée à Karl Emde. Le Conseil a jugé que les transactions entre Goodman 73, Goodman 83 et Karl Emde constituaient une vente au sens de l'article 144 (devenu depuis l'article 44) du *Code*.

[240] The Board also held that Goodman 83 and Karl Emde were a single employer. Both were federal works, undertakings or businesses. They were under the common control and direction of Karl Emde and they were associated or related in that they were trucking operations which shared the same equipment, facilities, management and accounting services. While recognizing the possibility of issuing a sale of business declaration, the Board favored issuing a common employer declaration finding that it would be more appropriate and consistent with labour relations objectives in the circumstances.

[240] Le Conseil a aussi jugé que Goodman 83 et Karl Emde constituaient un employeur unique. Les deux étaient des entreprises fédérales sous la direction et le contrôle en commun de Karl Emde, et elles étaient associées ou liées en ce qu'elles étaient des entreprises de camionnage qui partageaient le même équipement, les mêmes installations, la même direction et les mêmes services de comptabilité. Tout en reconnaissant la possibilité d'une déclaration de vente d'entreprise, le Conseil a préféré faire une déclaration d'employeur unique parce qu'il estimait que c'était plus approprié et en conformité avec les objectifs liés aux relations du travail, dans les circonstances.

[241] The decision in *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al.* (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170), a decision not referred to by the parties, is, despite some distinguishing factors in relation to franchising, nonetheless of assistance in the Board's analysis. Provost had negotiated a franchising agreement with the Coop in which it assigned all the rights pertaining to the operation of the Québec City Depot. The union sought, among other remedies, a declaration that Provost was the sole employer at the Québec City depot and subsidiarily for a declaration

[241] La décision dans *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre* (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170), que les parties n'ont pas invoquée, n'en n'est pas moins utile aux fins de l'analyse du Conseil, malgré quelques facteurs en matière de franchisage qui la démarquent. Provost avait négocié avec la Coopérative une entente de franchisage dans laquelle elle cédait tous les droits liés à l'exploitation du Dépôt de la Ville de Québec. Entre autres redressements, le syndicat réclamait une déclaration que Provost était le seul employeur à ce Dépôt et demandait

that Provost and the Coop constituted a single employer or that there was a partial sale of business to the Coop, in respect of the activities of the Québec City depot. The Board declared Provost and the Coop to be a single employer under the *Code* but decided not to consider the subsidiary application for a declaration of sale of business:

> Provost admits that there was a partial sale of its business to the Coop in respect of the activities of the Québec City depot. The Board shares this view and will have more to say on the subject later. However, Provost's admission does not end the matter.
>
> **Although the legal effect of a declaration of a sale of business is to preserve the bargaining rights and bind the purchaser to the collective agreement concluded between the seller and the applicant union, it does not have the effect in the instant case of protecting the bargaining structure comprising all the establishments in Ontario and Quebec or of permitting collective bargaining with Provost. It is therefore in the applicant's interests to seek first a declaration of single employer because such a finding would clearly make it possible to shed light on a transaction that erodes the collective bargaining structure and removes the right to bargain with the entity that holds the real power to bargain.**
>
> (pages 175-176; emphasis added)

[242] The Board in speaking about the effects of a section 35 declaration stated as follows:

> In the present case, there is no doubt that a declaration of single employer would protect the CEP's bargaining rights vis-à-vis the employees of the Québec City depot, rights that it lost as a result of the franchise agreement, and maintain in force for these employees the collective agreement concluded between Provost and the CEP. However, there is no need to use such a declaration to achieve this end. This purpose can be served by a declaration of sale of business under section 44 of the *Code*.
>
> The purpose served by a declaration of single employer, which purpose, in the Board's opinion, fully justifies the exercise of its discretion in the instant case, concerns the right of the CEP to continue bargaining, through the established collective bargaining structure, with the two corporate entities that have common control over the operations of the Quebec City depot.
>
> Anti-union animus on the part of the employer need not be present for the Board to exercise its discretion in order to restore a bargaining structure eroded by a commercial transaction.
>
> In the instant case, it was established that Provost continues to exercise real control over the business (in particular with respect to revenues and profit margin) and this unquestionably affects the manoeuvring room left to the Coop in the event of face-to face bargaining with a union. In truth, the significant

subsidiairement une déclaration que Provost et la Coopérative constituaient un employeur unique ou qu'il y avait eu une vente partielle d'entreprise à la Coopérative quant aux activités du Dépôt de la Ville de Québec. Le Conseil a déclaré que Provost et la Coopérative étaient un employeur unique au sens du *Code* en décidant toutefois de ne pas se prononcer sur la demande subsidiaire de déclaration de vente d'entreprise:

> Provost admet qu'il y a eu vente partielle de son entreprise à la Coop en ce qui concerne les activités du dépôt de Québec. Le Conseil partage cet avis et nous y reviendrons. Toutefois, là ne s'arrête pas le débat.
>
> **Quoiqu'une déclaration de vente d'entreprise ait pour effet juridique de préserver les droits de négociation et lier l'acquéreur à la convention collective conclue entre le vendeur et le syndicat requérant, elle n'a pas pour effet en l'espèce de protéger la structure de négociation regroupant tous les établissements de l'Ontario et du Québec ou de permettre la négociation collective avec Provost. Le requérant a donc intérêt à rechercher d'abord une déclaration d'employeur unique puisqu'une telle conclusion permettrait clairement de lever le voile d'une transaction qui mine la structure de négociation collective et enlève le droit de négocier avec l'entité qui détient le réel pouvoir de négocier.**
>
> (pages 175-176; c'est nous qui soulignons)

[242] Le Conseil a aussi déclaré ce qui suit quant aux effets d'une déclaration fondée sur l'article 35:

> Dans la présente affaire, il ne fait aucun doute qu'une déclaration d'employeur unique protégerait les droits de négociation du SCEP à l'égard des employés du dépôt de Québec, droits qu'il a perdus par suite de la convention de franchise, et aurait pour effet de maintenir en vigueur pour ces employés la convention collective conclue entre Provost et le SCEP. Toutefois, point n'est besoin d'utiliser une telle déclaration pour arriver à cette fin. Le même résultat serait atteint par une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code*.
>
> L'objectif recherché par la déclaration d'employeur unique et qui, de l'avis du Conseil justifie pleinement l'exercice de sa discrétion en l'espèce, concerne le droit du SCEP de continuer à négocier, selon la structure de négociation collective établie, avec les deux entités sociales qui détiennent en commun le contrôle sur les opérations du dépôt de Québec.
>
> Une intention antisyndicale de la part de l'employeur n'est pas nécessaire pour que le Conseil exerce sa discrétion afin de rétablir une structure de négociation minée par une transaction commerciale.
>
> En l'espèce, il a été démontré que Provost continue d'exercer un contrôle réel sur l'entreprise (en particulier en ce qui concerne les revenus et la marge de profit) qui influe sans contredit sur la marge de manoeuvre qu'aurait la Coop seule devant un syndicat à la table de négociation. En réalité,

control exercised by Provost over the business means that even if the Coop alone were to negotiate with the CEP, Provost would still have a significant presence at the bargaining table because of its considerable influence. By bargaining directly with Provost, the applicant could then require Provost, which exercises significant control over the affairs of the business, to bargain in good faith and experience the economic sanctions that are permissible in a period of bargaining. Thus, to make bargaining effective, the applicant will deal directly with the party that has the real power to increase the Coop's revenues or reduce the annual fees to permit pay increases or other benefits sought.

Finally, preserving the bargaining structure will enable the employees to remain part of the same unit and to be governed by the same collective agreement as that which governs their counterparts at other Provost establishments in Quebec and Ontario, with all the rights associated therewith.

For these reasons, the Board decides to exercise its discretion to make a declaration of single employer; hence its decision not to consider the subsidiary application for a declaration of sale of business for the reasons stated above.

(pages 179-180)

l'important contrôle qu'exerce Provost sur l'entreprise fait en sorte que même si la Coop devait négocier seule avec le SCEP, Provost occuperait de toute façon une place importante à la table de négociation en raison de son influence considérable. En amenant directement Provost à la table de négociation, le requérant pourra alors exiger de cette dernière, qui exerce un contrôle important sur les affaires de l'entreprise, qu'elle négocie de bonne foi et qu'elle soit assujettie aux sanctions économiques permises en période de négociation. Ainsi, pour rendre la négociation efficace, le requérant aura devant lui la réelle détentrice du pouvoir de faire augmenter les revenus de la Coop ou encore de diminuer les redevances annuelles pour permettre des augmentations de salaire ou autres avantages recherchés.

Enfin, la préservation de la structure de négociation permettra aux employés de continuer de faire partie de la même unité et d'être régis par la même convention collective que leurs pairs des autres établissements de Provost au Québec et en Ontario, avec tous les droits qui s'y rattachent.

Pour ces motifs, le Conseil décide d'exercer sa discrétion de faire une déclaration d'employeur unique et, par voie de conséquence, renonce à traiter la demande subsidiaire de déclaration de vente d'entreprise pour les raisons mentionnées plus haut.

(pages 179-180)

[243] Therefore, it appears that the Board was concerned about ensuring existing bargaining rights were not adversely affected and ensuring the employees of the Coop had access to bargaining with the other employees in Quebec and Ontario who bargained with Provost.

[244] In the present matter, the crux of TWU's argument against a sale of business declaration is that it would have the effect of dividing the single bargaining unit into two units and potentially cause the loss of bargaining rights which would be contrary to the remedial purpose and objectives of the *Code*'s successorship provisions.

[245] The determination of whether a sale within the meaning of the *Code* has taken place and the determination of whether the necessary sale declaration is appropriate must be analyzed from a careful review of the circumstances surrounding all of the transactions as a whole. The Board cannot look at the possible consequences of a transaction to the exclusion of what actually transpired. Conversely, the Board must look at more than the commercial transactions, corporate reorganizations or legal entities created. It is not sufficient to blindly apply a test or search for applicable criteria without also keeping in mind the remedial purpose of the sections invoked as well as the nature of

[243] Il semble donc que le Conseil tenait à s'assurer que les droits de négociation existants ne seraient pas sapés et à faire en sorte que les employés de la Coopérative aient accès aux négociations avec les autres employés du Québec et de l'Ontario qui négociaient avec Provost.

[244] Le principal argument du STT pour que le Conseil refuse de faire une déclaration de vente d'entreprise est qu'elle aurait l'effet de scinder l'unité de négociation unique en deux et risquerait d'entraîner la perte de droits de négociation, ce qui serait contraire à l'objet et aux objectifs de redressement des dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur.

[245] Décider s'il y a eu une vente au sens du *Code* et si la déclaration de vente d'entreprise qu'il faut alors faire est justifiée doit être fondé sur un examen méticuleux des circonstances entourant toutes les transactions dans leur ensemble. Le Conseil ne peut pas se baser sur les conséquences potentielles d'une transaction sans tenir compte de ce qui s'est effectivement passé. À l'inverse, il doit tenir compte de plus que les simples transactions commerciales, réorganisations d'entreprises ou créations de personnes morales. Il ne suffit pas d'appliquer aveuglément un critère ou de rechercher les critères applicables sans tenir compte aussi de l'objet de redressement des

the application, as a whole, to be determined by the Board.

[246] Both TELE-MOBILE and TCI argue that the TWU's representational rights are not affected by the partial sale of business declaration sought, since the TWU continues to represent the same mobility employees as before and who are now employed by TELE-MOBILE.

[247] Similarly, in *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al., supra*, Provost did not oppose the fact that there was a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* in light of its transfer to Coop of the exclusive operating rights for the Québec city depot. Provost argued that the proposed franchise and cooperative concept did not mean the disappearance of the union but rather meant the employees would continue to be unionized.

[248] However, the Board concluded, despite the finding of a partial sale of Provost's business to the Coop in respect of the Québec City depot operations, that this did not end the matter. The Board then went on to review the single employer application and exercised its discretion to make such a declaration and not to make a sale declaration.

[249] In the Board's view, the partial sale declaration sought by the respondents, like in the *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al., supra*, matter, would not have the effect of protecting the existing bargaining unit structure (a single bargaining unit with no geographic limitations) or permitting collective bargaining to continue with TCI. Such a declaration would, in the Board's view, be in effect contrary to the objective and purpose of the successor provisions of the *Code* under the present circumstances. The Board therefore needs to look closely at the application before it in its entirety, including the appropriateness of a single employer declaration prior to making any determination with respect to a sale declaration.

[250] It is not uncommon for the Board to be seized with concurrent sale declaration and single employer applications as a result of the same transaction or event(s). As stated by the Board in *Certen Inc.*, [2003]

articles invoqués de même que de la nature globale de la demande que le Conseil doit trancher.

[246] TELE-MOBILE et TCI soutiennent que les droits de représentation du STT n'ont pas été sapés par la demande de déclaration de vente partielle d'entreprise, puisque le STT continue à représenter les mêmes employés du volet sans fil qu'avant, des employés qui sont désormais au service de TELE-MOBILE.

[247] De même, dans *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre*, précitée, Provost n'avait pas contesté qu'il y avait eu une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* en raison de son transfert à la Coopérative des droits d'exploitation exclusifs du Dépôt de la Ville de Québec. Provost avait fait valoir que le concept de franchisage et de coopérative qu'il proposait ne signifiait pas que le syndicat allait disparaître, mais plutôt que les employés continueraient d'être syndiqués.

[248] Le Conseil a toutefois conclu, même s'il jugeait qu'il y avait bel et bien eu une vente partielle de l'entreprise de Provost à la Coopérative pour l'exploitation du Dépôt de la Ville de Québec, que l'affaire ne s'arrêtait pas là. Il a poursuivi en se penchant sur la demande de déclaration d'employeur unique et s'est prévalu de son pouvoir discrétionnaire de faire cette déclaration plutôt qu'une déclaration de vente d'entreprise.

[249] En l'espèce, le Conseil estime que la déclaration de vente partielle d'entreprise que les intimées réclament comme dans *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre*, précitée, n'aurait pas pour effet de protéger la structure de l'unité de négociation existante (une unité de négociation unique sans limitation sur le plan géographique) ou de maintenir le principe de la négociation collective avec TCI. À son avis, une déclaration en ce sens serait contraire à l'objectif et à l'objet des dispositions du *Code* sur les droits et obligations du successeur dans les circonstances. Le Conseil doit donc examiner soigneusement la demande dont il est saisi de façon globale, en n'oubliant pas de se prononcer sur l'à-propos d'une déclaration d'employeur unique, avant de décider si une déclaration de vente d'entreprise est justifiée ou non.

[250] Il n'est pas rare que le Conseil soit saisi de demandes concurrentes de déclaration de vente d'entreprise et de déclaration d'employeur unique à la suite de la même transaction ou du ou des mêmes

CIRB no. 223; and 102 CLRBR (2d) 161 (reconsidered on other grounds in *Certen Inc.*, April 26, 2004 (CIRB LD 1073)), section 35 of the *Code* can often be said to complement the sale of business provisions of section 44 in that the Board may also declare that related corporations are under the common control of a single employer. However, as can be seen from the decisions reviewed above, in order to make a decision that better serves labour relations purposes it is necessary that the application(s) before the Board be reviewed as a whole rather than separately.

C - Section 35 Application (Single Employer)

[251] Section 35 of the *Code* provides as follows:

> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.
>
> (2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[252] The applicable principles surrounding a section 35 application have been considered by the Board on numerous occasions and have developed into a well-established two-step process. The first step requires that five conditions be met: (1) two or more enterprises or businesses; (2) under federal jurisdiction; (3) associated or related; (4) of which two but not necessarily all are employers; and (5) under common control or direction. (See: *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699). The second step consists in determining whether the Board is satisfied that a labour relations purpose would be served by the declaration sought.

[253] The Board agrees with TELE-MOBILE's proposition that the common employer determination

événements. Comme il l'a dit dans *Certen Inc.*, [2003] CCRI n° 223; et 102 CLRBR (2d) 106 (réexaminée pour d'autres motifs dans *Certen Inc.*, 26 avril 2004 (CCRI LD 1073)), l'article 35 du *Code* peut souvent être interprété comme un complément des dispositions sur la vente d'entreprise de l'article 44, en ce que le Conseil peut aussi déclarer que des entreprises liées sont sous le contrôle en commun d'un employeur unique. Toutefois, comme on peut le constater à la lecture des décisions analysées dans les pages qui précèdent, pour rendre une décision qui favorise la réalisation d'objectifs valables liés aux relations du travail, le Conseil doit examiner la ou les demandes dont il est saisi dans leur ensemble plutôt que séparément.

C - Demande fondée sur l'article 35 (déclaration d'employeur unique)

[251] L'article 35 du *Code* se lit comme il suit:

> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.
>
> (2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[252] Le Conseil s'est prononcé à de nombreuses reprises sur les principes applicables à une demande fondée sur l'article 35 en établissant un processus en deux étapes reconnu. La première étape exige que cinq conditions soient remplies, c'est-à-dire qu'il doit exister 1) au moins deux entreprises au sens d'exploitations; 2) de compétence fédérale; 3) associées ou connexes; 4) dont au moins deux, mais pas nécessairement toutes, sont des employeurs; et 5) lesquelles dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question (voir *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699). La seconde étape consiste à déterminer si le Conseil est convaincu que la déclaration demandée favoriserait la réalisation d'objectifs liés aux relations du travail.

[253] Le Conseil souscrit à la proposition de TELE-MOBILE que la déclaration d'employeur unique

sought by the TWU with respect to TCI, Clearnet and QTM is no longer necessary in light of the subsequent transaction to TELE-MOBILE. As stated above, the Board recognizes that it must base its review and decision on the assessment of the circumstances at the time of the hearing or the determination of a matter. In the present situation, the later transaction involving TELE-MOBILE has overtaken the part of the TWU's application for a common employer declaration between TCI, Clearnet and QTM. Clearnet and QTM are no longer employers and have now been substituted by TELE-MOBILE. The Board will therefore concentrate on TWU's single employer declaration with respect to TELUS (more specifically TCI) and TELE-MOBILE.

1 - Applicable Criteria

[254] The conditions to establish a common employer that are in issue in the present matter are whether the businesses of TCI and TELE-MOBILE are associated or related and whether they are under common control or direction. There are no objections and the Board so finds that we are concerned here with two or more enterprises or businesses which fall under federal jurisdiction and which are employers.

[255] Factors looked at to determine the associated and related businesses and the common control and direction criteria often overlap. They include such factors as: the degree of interrelationship of the operations of the various enterprises; whether they provide similar services and products; whether they are part of a vertically integrated process whereby one part of the business carries out one function and another part of the business carries out another; and the extent of common ownership and management (see *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60); and *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*).

[256] The Board is of the view that the businesses of TCI (wireline) and TELE-MOBILE (wireless) are associated or related. To that end, the Board agrees with the contention of the TWU that there is a similarity of activities, products and services provided by both companies in that both provide telecommunications services to a same clientele for similar purposes. The

demandée par le STT à l'égard de TCI, Clearnet et QTM n'est plus nécessaire, compte tenu de la transaction qui a donné naissance à TELE-MOBILE. Comme il l'a déjà précisé plus haut, le Conseil reconnaît qu'il doit fonder son examen et sa décision sur une évaluation des circonstances au moment de l'audience ou du règlement d'une affaire. Ici, la transaction ultérieure de création de TELE-MOBILE a fait perdre son sens à la partie de la demande du STT portant sur une déclaration d'employeur unique dans le cas de TCI, Clearnet et QTM. Clearnet et QTM ne sont plus des employeurs; TELE-MOBILE leur a été substituée. Le Conseil va donc se concentrer sur la demande de déclaration d'employeur unique du STT en ce qui concerne TELUS (plus précisément TCI) et TELE-MOBILE.

1 - Critères applicables

[254] En l'espèce, pour qu'une déclaration d'employeur unique soit justifiée, la question à déterminer est de savoir si les entreprises de TCI et de TELE-MOBILE sont associées ou liées et que leur direction ou leur contrôle sont exercés en commun. Cela n'a pas été contesté, et le Conseil conclut donc qu'il s'agit en l'occurrence d'au moins deux entreprises au sens d'exploitations de compétence fédérale qui sont des employeurs.

[255] Les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer si les entreprises sont associées ou liées et si leur direction ou leur contrôle sont exercés en commun se recoupent souvent. Ce sont par exemple le degré d'interrelations des exploitations des entreprises, les services et les produits similaires ou différents qu'elles offrent, leur participation à un processus d'intégration verticale dans lequel une partie de l'entreprise se charge d'une fonction tandis que l'autre en exécute une différente et le degré de propriété et de gestion communes (voir *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60); et *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée).

[256] Le Conseil est d'avis que les entreprises de TCI (volet filaire) et de TELE-MOBILE (volet sans fil) sont associées ou liées. Par conséquent, il souscrit au raisonnement du STT voulant que les deux entreprises aient des activités et offrent des produits et des services similaires, étant donné que les deux fournissent des services de télécommunications à une même clientèle

core business of both is voice communication among telephone users, be it, traditional or mobile phones.

[257] Furthermore, TELUS, as an entity, offers both wireline and wireless services to its clients. Both the landline and the mobility segments of TELUS's business jointly sell their respective products in the same market niche. They share the same TELUS name, the same advertising promotions and common branding. Their products are sold in the same dealer stores. While TCI maintains on the one hand that customers recognize its wireline business as being separate and different from its wireless business, it maintains on the other hand that combined package and bundling is done for client satisfaction. In the Board's view, these two positions are not consistent. Although bundling of products or services and common brand names is not in itself necessarily determinative of associated or related businesses, it is nevertheless, in the Board's view, an important factor to be considered.

[258] Despite the fact that there are no doubt some fundamental technological differences between the wireline and the mobility networks, cellular radio system (mobility) and other traditional network systems (landline), all have the same purpose as a communication network, that is, to convey a voice or data message using a form of carrier, be it copper wire or radio frequencies. Insofar as possible, TELUS's wireline and wireless networks come together or interconnect. Both segments (landline and mobility) are operated within corporate entities which are wholly owned subsidiaries of TELUS. In essence both business segments of TELUS operate similar related activities in the same field under the same brand name.

[259] With respect to the common control or direction criterion, both TCI and TELE-MOBILE have argued that this criteria is missing. TCI argues that the existence of common shareholders or the ownership by one business of another does not, by itself, demonstrate common control or direction, since there can be a degree of independence and autonomy to preclude such a finding.

[260] The Board agrees that the ownership structure of a business is only part of the relevant factors looked at

pour des fins identiques. L'activité principale des deux est la communication vocale entre utilisateurs du téléphone, traditionnel ou sans fil.

[257] Qui plus est, en tant que personne morale, TELUS offre des services tant filaires que sans fil à ses clients. Les volets filaire et sans fil de l'entreprise de TELUS vendent conjointement leurs produits respectifs dans le même créneau commercial. Ils partagent le même nom, TELUS, et les mêmes campagnes de publicité, et ils ont des marques communes. Leurs produits sont vendus dans les mêmes boutiques de concessionnaires. TCI soutient d'une part que les clients considèrent distincts et différents les volets filaire et non filaire de son entreprise et d'autre part qu'il offre des produits et services regroupés pour satisfaire sa clientèle. Le Conseil est d'avis que ces deux positions sont incompatibles. Selon lui, bien qu'un groupement de produits ou de services et des marques communes ne soit pas nécessairement en lui-même un facteur déterminant de l'existence d'entreprises associées ou liées, ce n'en est pas moins un facteur important dont il faut tenir compte.

[258] Même s'il ne fait aucun doute qu'il existe des différences technologiques fondamentales entre les réseaux filaires et sans fil, le système radio cellulaire (sans fil) et les autres systèmes de réseaux classiques (filaires) ont tous le même objet en tant que réseaux de communications: communiquer un message vocal ou des données par un moyen quelconque, que ce soit un fil de cuivre ou des fréquences radio. Dans toute la mesure du possible, les réseaux filaires et sans fil de TELUS sont réunis ou interconnectés. Les deux volets (filaire et sans fil) sont exploités dans des entreprises qui sont des filiales en propriété exclusive de TELUS. Fondamentalement, ces deux volets d'exploitation de TELUS ont des activités connexes similaires dans le même domaine, avec la même marque.

[259] Pour ce qui est du critère de la direction ou du contrôle en commun, et TCI, et TELE-MOBILE ont soutenu que cette condition n'est pas remplie. TCI affirme que l'existence d'actionnaires communs ou la propriété d'une entreprise par une autre ne signifient pas en elles-mêmes qu'il y ait une interaction ou un contrôle en commun étant donné qu'un certain degré d'indépendance et d'autonomie peut quand même exister, auquel cas il est impossible d'arriver à une telle conclusion.

[260] Le Conseil reconnaît que la structure de propriété d'une entreprise n'est qu'un des facteurs pertinents dont

in the assessment of common control and direction. There exists a variety of other possible factors that can weigh in this assessment including, but not limited to, the coordination or integration of operations, the common decision makings, shared programs, policies or services, as well as the overall representation of the different businesses to the public, clients, employees, etc. Consideration must be given to the circumstances as a whole, weighing the factors that point to common control or direction and those which do not.

[261] TCI maintains as well that section 35 is primarily concerned with "control" over the labour relations of one employer by another and advances the Board's decision in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 37. The Board does not agree. A similar argument was made by the employer, Canada Post Corporation in *S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking et al.*, [2003] CIRB no. 219. The Board disposed of that argument as follows:

> [47] Canada Post argues that, as a result of *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, the test, as established in *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation*, *supra*, has been changed and that the essence of the test for common control or direction is now control or direction over labour relations. Canada Post argues that since it exercises no control over S & K's labour relations, criterion five cannot be satisfied.
>
> [48] The Board cannot agree with this reasoning. The Board is of the view that *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, did not alter the considerations applicable to criterion five or limit the analysis to a question of control over labour relations. Each application under section 35 must be considered on its own merits. The evidence in *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra*, established that the contracting committee exercised a high degree of control over the labour relations of the contractor PLH. On the facts of that case, this situation was indicative of the committee's control over PLH. In a different matter, the day-to-day management of the business, the integration of personnel and equipment, financial arrangements or a myriad of other considerations may lead the Board to properly determine that two or more businesses are under common direction or control. The *PLH Aviation Services Inc. et al.*, *supra* decision establishes clearly that control over labour relations is just one of many factors the Board may consider when making this determination.
>
> [49] To accept the position that common control or direction can only be established by control over labour relations would, in the Board's view, promote the type of sham corporate

il doit tenir compte pour déterminer s'il y a une direction ou un contrôle en commun. En effet, divers autres facteurs peuvent influer sur son évaluation, et ce sont notamment, mais pas exclusivement, la coordination ou l'intégration de l'exploitation, la prise de décisions communes, les programmes, politiques et services partagés de même que la représentation globale des différentes entreprises au public, aux clients, aux employés, etc. Il faut peser ces circonstances dans leur ensemble aussi bien en ce qui concerne les facteurs révélateurs d'une direction ou d'un contrôle en commun que ceux qui n'en témoignent pas.

[261] TCI maintient aussi que l'article 35 porte essentiellement sur le «contrôle» des relations du travail d'un employeur par un autre et invoque à cet égard la décision du Conseil dans *PLH Aviation Services Inc. et autres*, [1999] CCRI n° 37. Le Conseil ne souscrit pas à ce raisonnement. Dans *S.V.N. Entreprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking et autre*, [2003] CCRI n° 219, l'employeur - la Société canadienne des postes - avait avancé un argument analogue, et le Conseil l'avait rejeté en ces termes:

> [47] Postes Canada soutient que la décision rendue dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, a entraîné la modification du critère du contrôle ou de la direction en commun établi dans l'affaire *Muir Cartage Ltd. et Société canadienne des postes*, précitée, qui est désormais circonscrit essentiellement aux relations du travail. Postes Canada affirme qu'elle n'exerce aucun contrôle sur les relations du travail de S & K et que la cinquième condition ne peut donc pas être remplie.
>
> [48] Le Conseil n'accepte pas ce point de vue. À son sens, la décision rendue dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, n'a eu aucune incidence sur les éléments qui sont pris en considération pour déterminer si la cinquième condition est remplie ni n'a circonscrit l'analyse au contrôle des relations du travail. Chaque demande fondée sur l'article 35 constitue un cas d'espèce. La preuve produite dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, établissait que le comité chargé de l'attribution des contrats exerçait un contrôle étroit sur les relations du travail de l'entrepreneur PLH. Compte tenu des faits de l'affaire, cette situation montrait bien que le comité exerçait un contrôle sur PLH. Dans un autre genre d'affaires, la gestion de l'entreprise au quotidien, l'intégration du personnel et du matériel, les conditions financières ou une foule d'autres considérations pourraient inciter le Conseil à conclure à juste titre que plusieurs entreprises sont assujetties à un contrôle ou une direction en commun. La décision rendue dans l'affaire *PLH Aviation Services Inc. et autres*, précitée, établit clairement que le contrôle des relations du travail est seulement l'un des multiples facteurs que le Conseil peut prendre en considération pour en arriver à sa décision.
>
> [49] Accepter la position selon laquelle le critère du contrôle ou de la direction en commun s'applique uniquement aux relations du travail aurait pour effet, selon le Conseil, d'inciter le genre

restructuring that section 35 is intended to prevent. This would allow a subsidiary to be micromanaged by a corporate parent without a single employer declaration being available, so long as the subsidiary was left to its own devices in matters of labour relations. Such an outcome would be contrary to the purpose and intention of section 35.

(pages 14-15)

[262] For its part, TELE-MOBILE argues that the evidence presented does not establish that TCI has any direction or control over TELE-MOBILE or vice-versa. It states that the senior management team of TELE-MOBILE is comprised of former Clearnet executives and that there is no overlap between its management team and that of TCI to the exception of Mr. McFarlane the CFO who was recruited by TELUS.

[263] In assessing the question of common control and direction, the Board does not require total commonality of control in that all the enterprises are controlled by the same group of individuals. Business policies which are closely coordinated, integrated and subject to joint direction will tend to support common control and direction (see *The Canadian Press et al., supra*).

[264] Despite the fact that TCI and TELE-MOBILE have their respective human resources and legal departments as well as their own reporting structure within the greater TELUS reporting structure, the Board is convinced that there are sufficient factors to establish that common control or direction does exist in the present situation. The ownership structure, the organizational structure, the coordination of the operations all point in the direction of a single employer. Effective control or direction of both business segments, wireline and mobility, is exercised by TELUS, the holding company. TCI and TELE-MOBILE do not and have never operated in competition but rather they operate in harmony to offer to a same clientele a complete service with respect to related telecommunications products under the TELUS common brand name. TELUS is the umbrella organization overseeing the two main segments of a same business.Those two segments operate with the same concerns for TELUS's operations as a whole and share the same values and objectives.

[265] The Board does not question the fact that, as President and CEO of TELUS Mobility, Mr. Cope and

de restructuration organisationnelle fictive que l'article 35 vise à éviter. Cela permettrait à une société-mère de gérer toutes les activités d'une filiale sans faire l'objet d'une déclaration d'employeur unique, dans la mesure où cette filiale est livrée à elle-même en ce qui concerne ses relations du travail. Or, une telle situation serait contraire à l'objet de l'article 35.

(pages 14-15)

[262] Pour sa part, TELE-MOBILE soutient que la preuve soumise ne démontre pas que TCI a une direction ou un contrôle quelconque sur TELE-MOBILE, ou vice versa. Elle fait valoir que l'équipe de la haute direction de TELE-MOBILE est composée d'anciens cadres supérieurs de Clearnet et qu'il n'y a pas de recoupement entre son équipe de gestion et celle de TCI, à l'exception de M. McFarlane, le chef de la direction, qui a été recruté par TELUS.

[263] Pour se prononcer sur la question de la direction ou du contrôle en commun, le Conseil ne doit pas nécessairement juger que le contrôle est absolument identique, autrement dit que toutes les entreprises sont contrôlées par le même groupe de personnes. Les politiques d'entreprise étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction conjointe tendent à démontrer l'existence d'une direction ou d'un contrôle en commun (voir *Presse Canadienne et autres*, précitée).

[264] Même si TCI et TELE-MOBILE ont leurs propres services des ressources humaines et du contentieux ainsi que leur propre structure de rapport englobée dans celle de TELUS, le Conseil est convaincu qu'il existe suffisamment d'éléments établissant l'existence d'une direction ou d'un contrôle en commun en l'espèce. La structure de propriété, la structure organisationnelle, la coordination des activités, tout indique qu'il s'agit d'un employeur unique. La direction ou le contrôle réels des deux volets opérationnels, le filaire et le sans fil, est exercé par TELUS, la société de portefeuille. TCI et TELE-MOBILE ne sont pas concurrentes et ne l'ont jamais été; elles fonctionnent en harmonie pour offrir à une même clientèle un service complet relatif à des produits de télécommunications connexes, sous une même marque de producteur, TELUS. TELUS est l'organisation qui coiffe les deux grands volets d'une même entreprise, qui fonctionnent dans le même souci des activités de TELUS dans son ensemble et partagent les mêmes valeurs et les mêmes objectifs.

[265] Le Conseil ne conteste pas le fait que, en sa qualité de président et chef de la direction de TELUS

other members of his executive team bear authority and responsibility for the decisions affecting TELUS's mobility operations. Despite TELUS Mobility's independence with respect to the day to day decision making, it still forms an integral part of TELUS. Although TELE-MOBILE identifies its own capital expenditure needs and spending priorities, as well as developing its own budget plans, its capital spending budget is still determined by Mr. Entwistle, in his capacity as President and CEO of TELUS, albeit through discussions and consultations with both Mr. Cope and Mr. McFarlane.

[266] From an ownership and organizational structure basis, TELE-MOBILE is owned by TCI. In TCI's Annual Information Form issued May 6, 2002, for the year ended December 31, 2001, unless otherwise indicated, reference to TCI refers to TELUS Communications Inc. and its subsidiaries, along with the partnership, TELE-MOBILE. TCI is described as a leading Canadian telecommunications provider which provides its services through two business segments; TELUS Communications and TELUS Mobility. Under the heading "Name and Incorporation of TCI," this Annual Information Form explains how TCI was formed as follows:

> TCI was formed by the amalgamation under the Canada Business Corporations Act ("CBCA") on September 1, 2001, of Clearnet PCS Inc. and TELUS Communications Inc.
>
> On January 1, 2001, TELUS Communications (B.C.) Inc., TELUS Communications Inc., TELUS Mobility Cellular Inc. and 3759709 Canada Inc. amalgamated to form TELUS Communications Inc. thereby effectively combining all of the communications services, both wireline and wireless in B.C. and Alberta, into one entity. ...

[267] The directors of the TELE-MOBILE partnership (Darren Entwistle, George Cope, John Lacey, Robert McFarlane and Don Woodley) are also directors or officers of TCI and/or TELUS. Mr. Cope and Mr. MacFarlane are part of TELUS's Executive Leadership Team (formerly Executive Management Team).Mr. Cope was employed by TELUS as CEO of TELUS Mobility Cellular Inc. In addition, documents originating from TELUS with respect to its organizational structure in January 2001 reveal some

Mobility, M. Cope et les autres membres de son équipe de gestion exercent l'autorité et sont chargés de la responsabilité des décisions relatives à l'exploitation du volet sans fil de TELUS. En dépit de l'indépendance de TELUS Mobility quant au processus décisionnel quotidien, cette entreprise fait toujours partie intégrante de TELUS. En outre, même si TELE-MOBILE définit ses propres besoins de dépenses en capital et établit ses propres priorités de dépenses en plus d'élaborer son propre budget, son budget de dépenses en capital est encore fixé par M. Entwistle en sa qualité de président et chef de la direction de TELUS, bien qu'il le fasse après discussions et consultations avec MM. Cope et McFarlane.

[266] Du point de vue de la propriété et de la structure organisationnelle, TELE-MOBILE appartient à TCI. Dans la formule d'information annuelle de TCI rendue publique le 6 mai 2002 pour l'année terminée le 31 décembre 2001, sauf indication contraire, toute mention de TCI désigne TELUS Communications Inc. et ses filiales, de même que la société en nom collectif qu'est TELE-MOBILE. TCI est décrite comme un grand fournisseur de télécommunications canadien offrant ses services par l'intermédiaire de deux volets d'exploitation, TELUS Communications et TELUS Mobility. Sous la rubrique «Nom et constitution en société de TCI», on peut lire comment TCI a été formée:

> TCI a été formée par la fusion, en vertu de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions* (LCSA), de Clearnet PCS Inc. et TELUS Communications Inc., le 1er septembre 2001.
>
> Le 1er janvier 2001, TELUS Communications (B.C.) Inc., TELUS Communications Inc. , TELUS Mobility Cellular Inc. et 3759709 Canada Inc. ont fusionné pour former TELUS Communications Inc., combinant ainsi à toutes fins utiles tous les services de communications tant filaires que sans fil en Colombie-Britannique et en Alberta dans une même société...
>
> (traduction)

[267] Les membres du conseil d'administration de la société en nom collectif TELE-MOBILE (Darren Entwistle, George Cope, John Lacey, Robert McFarlane et Don Woodley) sont aussi membres du conseil d'administration ou dirigeants de TCI ou de TELUS, voire de ces deux entreprises à la fois. MM. Cope et MacFarlane font partie de l'équipe de la haute direction de TELUS (aussi appelée auparavant l'équipe de gestion des cadres supérieurs). M. Cope a été embauché par TELUS en qualité de chef de la direction de

reporting relationship was contemplated betwen the mobility executives and those of the TELUS's team.

TELUS Mobility Cellular Inc. De plus, certains documents relatifs à sa structure organisationnelle en janvier 2001 et dont TELUS est l'auteur démontrent l'intention d'avoir certains rapports entre les cadres du volet sans fil et ceux de l'équipe TELUS.

[268] Some of the policies or programs common to both the landline and the mobility business segments include: the TELUS values, Personal Development Plan (PDP), Ethics policy, Learning Assistance program, INSUR.IT program, Team Machine employee rewards program, Service Awards program, employee product and services discounts, etc. All employees, irrespective of which company employs them are part of the same TELUS team and all receive or have access to Mr. Entwistle's weekly e-letter and employee bulletins.

[268] Les politiques et les programmes communs aux volets filaire et sans fil sont notamment les valeurs TELUS, le plan de perfectionnement personnel (PPP), la politique de déontologie, le programme d'aide à l'apprentissage, le programme INSUR.IT, le programme des récompenses aux employés Team Machine, le programme des primes de service, les rabais sur les produits et services pour les employés, etc. Tous les employés, quelle que soit la société pour laquelle ils travaillent, font partie de la même équipe TELUS et reçoivent tous le courriel hebdomadaire de M. Entwistle et les bulletins des employés ou peuvent y avoir accès.

[269] Through different service agreements, TCI provides certain services to TELE-MOBILE including, payroll and benefits administration, job skills testing, screening of potential temporary employees and corporate health services. Although consideration is passed from TELE-MOBILE to TCI for the different services provided as with other services providers, given the ownership structure, this in the Board's view does constitute an indicium of common control or direction. In addition, until May 18, 2001, Mr. Steve Bedard represented and bargained on behalf of both landline and mobility or on behalf of all of the TELUS group of companies covered in the single bargaining unit.

[269] Avec ses diverses ententes de service, TCI fournit certains services à TELE-MOBILE (administration de la paye et des avantages, détermination des aptitudes professionnelles, présélection d'éventuels employés temporaires et services de santé d'entreprise). Bien que TELE-MOBILE paie TCI pour les services qui lui sont offerts comme elle le fait pour d'autres fournisseurs, compte tenu de la structure de propriété, ces services communs constituent de l'avis du Conseil une indication de l'existence d'une direction ou d'un contrôle en commun. En outre, jusqu'au 18 mai 2001, M. Steve Bedard était le représentant du volet filaire et du volet sans fil ou pour tout le groupe de compagnies TELUS visées par l'unité de négociation unique, et il négociait en leur nom.

[270] Consequently, the Board is of the view that the necessary criteria for a single employer declaration have been met.

[270] Le Conseil estime donc que les critères nécessaires à une déclaration d'employeur unique sont réunis.

2 - Labour Relations Purpose

2 - Objectif lié aux relations du travail

[271] TELE-MOBILE and TELUS have argued that even if the Board were to conclude that the necessary conditions for a common employer are present, the TWU has failed to establish that its bargaining rights have been eroded or otherwise jeopardized. In fact, they argue that to the contrary all the transactions which have occurred have resulted in many more new clients in the West, therefore more work, than any possible transfer of work towards the East.

[271] TELE-MOBILE et TELUS ont soutenu que, même si le Conseil devait conclure que les conditions nécessaires pour justifier une déclaration d'employeur unique étaient réunies, le STT n'a pas démontré que ses droits de négociation ont été érodés ou compromis d'une façon quelconque. En fait, elles affirment que, bien au contraire, toutes les opérations qui se sont déroulées ont attiré un grand nombre de nouveaux clients dans l'Ouest, créant ainsi plus de travail que le syndicat n'en aurait perdu à cause de tous les transferts de travail imaginables vers l'Est.

[272] On the other hand, TWU maintains that there exists a labour relations purpose to making a single employer declaration in order to:

- prevent the respondents from avoiding the inclusion of the former Clearnet and QTM employees in the single bargaining unit and thereby preserving the existing certification order;

- force TCI to bargain in good faith;

- ensure that the respondents do not avoid the effects of a previous collective agreement and prevent the actual or potential erosion of bargaining rights;

- prevent inter-unit conflicts; and

- promote harmonious and effective labour relations by preserving the existing single bargaining unit.

[273] There is no doubt that the primary labour relations purpose behind a section 35 declaration is to prevent erosion or undermining of bargaining rights through corporate or business arrangements or reorganizations. This purpose remains the same, whether or not the business arrangement or corporate reorganization was done with the intended purpose of undermining bargaining rights (see *Prince Rupert Grain Ltd.*, [2002] CIRB no. 167; and (2002) 81 CLRBR (2d) 56).

[274] While the purpose of single employer declarations has traditionally been considered to be remedial in nature, that purpose has been expanded. With respect to the Board exercising its discretionary power to make a single employer declaration, the Board had the following to say in *Certen Inc. (223)*, *supra*:

> [126] The single employer declaration under the *Code* was originally considered as having a remedial purpose to prevent the erosion of the representation rights of a bargaining agent, or to prevent an employer from disregarding its obligations under the *Code* by transferring some of its activities to non-unionized employees, or by other means. The purpose of section 35 is not less valid today, but has been expanded to enable remedial action in situations where the five criteria are met, and the structure of bargaining units has become obsolete, bargaining units are no longer appropriate, or the configuration of bargaining units has given rise to inter-union jurisdictional conflicts. Irrespective of the peculiar circumstances of each case, the consistent purpose the Board has sought to achieve in deciding whether to issue a single employer declaration is the maintenance or enhancement of sound labour relations. More recently, the Board made the following comments in *Air*

[272] Par contre, le STT maintient qu'il y a un objectif lié aux relations du travail pour que le Conseil fasse une déclaration d'employeur unique. C'est pour:

- empêcher les intimées d'éviter l'inclusion des anciens employés de Clearnet et de QTM dans l'unité de négociation unique, et, par conséquent, la préservation de l'ordonnance d'accréditation en vigueur;

- forcer TCI à négocier de bonne foi;

- faire en sorte que les intimées ne se soustraient pas aux effets d'une convention collective antérieure et prévenir l'érosion réelle ou potentielle des droits de négociation;

- prévenir les conflits entre unités;

- promouvoir des relations du travail fructueuses et efficaces, en préservant l'unité de négociation unique existante.

[273] Il ne fait aucun doute que le principal objectif lié aux relations du travail qui justifie une déclaration fondée sur l'article 35 est la prévention de l'érosion ou de l'effritement des droits de négociation par suite d'ententes commerciales ou de réorganisations globales. Cet objectif ne change pas que l'arrangement commercial ou la réorganisation de l'entreprise soit ou non dans l'intention de miner les droits de négociation (voir *Prince Rupert Grain Ltd.*, [2002] CCRI n° 167; et (2002) 81 CLRBR (2d) 56).

[274] Même si la raison d'être des déclarations d'employeur unique a traditionnellement été considérée comme corrective, elle est devenue plus générale à la longue. En ce qui concerne l'exercice de son pouvoir discrétionnaire de faire une telle déclaration, le Conseil avait ce qui suit à dire dans *Certen Inc. (223)*, précitée.

> [126] La déclaration d'employeur unique prévue par le *Code* était au départ considérée à titre de redressement censé prévenir l'érosion des droits de représentation d'un agent négociateur ou empêcher un employeur de se soustraire à ses obligations aux termes du *Code* en transférant certaines de ses activités à une entreprise non syndiquée, ou en ayant recours à d'autres moyens. Ces principes sous-jacents à l'article 35 ne sont pas moins valides aujourd'hui, mais leur portée s'est accrue afin que le Conseil puisse imposer des mesures de redressement dans les situations où les cinq critères sont réunis et la structure des unités de négociation est devenue désuète, lorsqu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement ou encore lorsque leur composition a donné lieu à des conflits de compétence entre syndicats. Quels que soient les facteurs propres à chaque cas, le principe sur lequel le Conseil a cherché à se fonder pour décider de rendre une déclaration d'employeur unique est le

Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059:

...

[127] A corollary to the above rationale would be the maintenance of a pre-existing bargaining unit fragmented as the result of the sale or transfer of a portion of a business to a related or associated business. The consideration would be that the pre-existing unit is shown to be desirable for the maintenance of industrial peace and sound industrial relations or, conversely, that the fragmentation of such a unit would have a detrimental effect on labour relations.

(pages 49-50; and 205-206)

[275] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board, in determining whether or not to make a single employer declaration, reviewed the purposes of section 35 of the *Code* in the following way:

[31] The purpose of section 35 has traditionally been considered to be remedial in nature, that is to prevent erosion of bargaining rights or avoidance of employers' obligations under the *Code*. The Board expanded that purpose in the decision of *Prince Rupert Grain, supra*, although that case continued to assert that the undermining of bargaining rights should be a paramount consideration.

[32] This view of section 35, as solely or primarily remedial in nature, developed in respect of differently-worded legislation. In particular, the legislation did not specify whether an employer could bring an application for a section 35 declaration. In its Report, *Seeking a Balance*, the Sims Task Force indicated as follows:

"The Board has expressed the view that employers cannot apply, only trade unions. Several employers suggested that the section should allow either employer or unions to apply and we agree. **Single or common employer provisions are not only designed to protect against union avoidance schemes. They are also useful where, for tax, ownership or risk management reasons, businesses choose to operate associated undertakings together under common control**.

(page 71; emphasis added)"

...

[34] In consideration of the recommendations of the Sims Task Force, the precise wording of the statute which was adopted and the Board's experience in labour relations, the criteria actually expressed in the statute or implied in its context should be viewed as the defining or limiting criteria for a declaration. A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a

maintien ou l'amélioration de saines relations du travail. Plus récemment, le Conseil s'est exprimé en ces termes dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059:

...

[127] Ce raisonnement aurait pour corollaire le maintien d'une structure d'unités de négociation préexistante fragmentée par suite de la vente ou du transfert d'une partie d'une entreprise à une entreprise associée ou connexe. Le critère sur lequel il faudrait se fonder serait qu'il soit démontré que la structure existant auparavant est désirable pour le maintien de la paix industrielle et de saines relations du travail ou, à l'inverse, que sa fragmentation aurait des conséquences néfastes sur les relations du travail.

(pages 49-50; et 205-206)

[275] Dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil, qui devait décider s'il était opportun de faire une déclaration d'employeur unique, a commenté le but de l'article 35 du *Code* de la façon suivante:

[31] Traditionnellement, l'article 35 est considéré comme une disposition ayant un but réparateur; en d'autres termes, il vise à prévenir l'érosion des droits de négociation ou à empêcher un employeur de se soustraire à ses obligations aux terme du *Code*. Le Conseil a élargi l'objet de cette disposition dans la décision *Prince Rupert Grain Ltd.*, précitée, quoiqu'il ait réitéré que l'érosion des droits de négociation devrait l'emporter sur toute autre considération.

[32] Ce point de vue selon lequel l'article 35 est uniquement ou principalement une disposition ayant un but réparateur tient aux divers libellés de la législation. Plus particulièrement, la législation ne précisait pas si un employeur pouvait soumettre une demande de déclaration fondée sur l'article 35. Dans son rapport intitulé *Vers L'Équilibre*, le groupe de travail Sims a indiqué ce qui suit:

«Le Conseil a indiqué qu'à son avis seuls les syndicats peuvent présenter une demande en ce sens. Plusieurs employeurs estiment que cet article devrait leur permettre d'en faire autant et nous partageons leur avis. **Les dispositions relatives aux employeurs uniques ou communs n'ont pas seulement pour but de protéger les syndicats contre les stratégies patronales visant à les éliminer. Elles sont utiles aussi lorsque, pour des raisons fiscales ou corporatives ou pour des raisons liées à la gestion des risques, des employeurs choisissent d'exploiter ensemble des entreprises associées dont ils assument en commun le contrôle ou la direction.**

(pages 78-79; c'est nous qui soulignons)»

...

[34] Compte tenu des recommandations du groupe de travail Sims, du libellé particulier du texte législatif qui a été adopté et de l'expérience du Conseil dans le domaine des relations du travail, les critères qui sont actuellement énoncés dans la loi ou sous-entendus dans son contexte devraient être considérés comme les critères déterminants ou exclusifs justifiant une ordonnance déclaratoire. Un examen attentif des articles 35 et

broader basis for the exercise of its discretion is required. The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. In this case, a single employer declaration is appropriate in order to rationalize the CUPE CAIL and CUPE ACC bargaining units.

(pages 17-18; and 143,508; emphasis added)

[276] From a review of the above, it is possible to conclude that the objectives of a section 35 declaration are first and foremost the protection of established bargaining rights (in the present matter, the agreed to single bargaining unit comprising both wireline and mobility) and include the minimization of adverse effects from corporate reorganizations or corporate creations on existing bargaining rights. As well, the avoidance of possible transferring of employees from one business concern to another, which are related in direction and activities but nonetheless distinct in the eyes of the law.

[277] The evidence establishes that within the existing single bargaining unit, employees in the landline segment of the business have the ability to bid on posted vacant positions on the mobility side and vice versa, in the provinces of British Columbia and Alberta. The evidence establishes as well that the parties have been able to reach some agreement to preserve this transferring ability at least on a temporary basis. However, it is clear from TELE-MOBILE's position that this agreement to accommodate is without prejudice to its position that transfer rights would otherwise no longer exist as a result of the transfer of the mobility operations into TELE-MOBILE.

[278] It is not necessary for the Board to conclude that the employer intended to frustrate the purpose of the *Code*, the mere fact that non-union employees are performing similar functions as the unionized employees in the same corporate family constitutes a fragmentation of the workforce and undermines the intent and scope of the existing certificate (see *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRB no. 1209)).

[279] The creation of a separate mobility unit comprising the former TMW employees would no doubt affect the bargaining rights of the TWU. These

18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35. En l'espèce, il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique afin de rationaliser les unités de négociation des éléments LACI et Air Canada du SCFP.

(pages 17-18; et 143,508; c'est nous qui soulignons)

[276] L'examen de ce qui précède nous permet de conclure que les objectifs d'une déclaration fondée sur l'article 35 sont d'abord et avant tout la protection des droits de négociation établis (en l'espèce l'unité de négociation unique englobait à la fois les exploitations filaires et celles sans fil dont les parties ont convenues) et englobent la minimisation des effets néfastes de réorganisations ou de créations d'entreprises sur les droits de négociation existants. Ils comprennent en outre le fait d'éviter de transférer des employés d'une entreprise à une autre, même si celles-ci sont liées par leur direction et leurs activités, lorsqu'elles n'en sont pas moins distinctes en droit.

[277] La preuve a établi que, dans le contexte de l'unité de négociation unique actuelle, les employés du volet filaire de l'entreprise peuvent postuler des postes vacants annoncés dans le volet sans fil et vice versa en Colombie-Britannique et en Alberta. Elle a aussi révélé que les parties ont réussi à s'entendre dans une certaine mesure pour préserver cette capacité de mutation des employés, au moins sur une base temporaire. Néanmoins, la position de TELE-MOBILE montre clairement que cet accommodement est sans préjudice à sa position que les droits de mutation n'existeraient plus autrement par suite du transfert de l'exploitation sans fil à TELE-MOBILE.

[278] Il n'est pas nécessaire que le Conseil conclue qu'un employeur voulait se soustraire à l'objet du *Code*: le simple fait que les employés non syndiqués aient des fonctions analogues à celles des employés syndiqués dans la même famille d'entreprises constitue une fragmentation de l'effectif et mine l'esprit et la portée du certificat existant (voir *Canadian Freightways Limited* (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209)).

[279] La création d'une unité distincte pour le volet sans fil composée des anciens employés de TMW minerait certainement les droits de négociation du STT.

mobility employees (approximately 1,500) would leave the existing single bargaining unit to be in a distinct unit in a context where they work for the same national corporation side by side (in a virtual technological sense) with other unrepresented mobility employees.

[280] In the present matter, TELE-MOBILE has argued that the TWU's application is aimed at enhancing its bargaining rights in an opportunistic attempt to include former Clearnet and QTM employees working primarily in the provinces of Ontario and Quebec without having organized them. It argues that the purpose of a section 35 declaration should not be the enhancement of bargaining rights. To that end, it underlines that a single employer declaration has the effect of treating two entities as one for labour relations purposes and therefore has the potential result of imposing a collective bargaining regime on employees who have not been given an opportunity to choose.

[281] In assessing this argument within the context of the discretionary power of the Board to grant a single employer declaration, it is helpful to remember the background and context which led to decision no. 108. The parties agreed to and the Board approved a single bargaining unit comprising both the wireline and mobility operations. In decision no. 108, the Board found that this bargaining unit did not contain any geographic limitations and provided directions with respect to future expansions and acquisitions. Consequently, a section 35 declaration, in the present circumstances, given the background previously referred to, is not, in the Board's view, just an attempt to enhance bargaining rights.

[282] Pursuant to the provisions of the collective agreement applicable to the employees in British Columbia, employees can bid back and forth on postings for both mobility and landline positions, provided they meet the required qualifications. There is evidence of some employees in landline being loaned to mobility or working together as well as evidence of some mobility work having been transferred from the west to the east. Given the above context as well as the existence of some interchange between wireline and mobility employees, the Board concludes that a single

Ces employés (environ 1 500) quitteraient l'unité de négociation unique existante pour former une unité distincte dans un contexte où ils travailleraient pour la même entreprise nationale aux côtés (dans un sens technologique virtuel) d'autres employés du volet sans fil non syndiqués.

[280] Dans la présente affaire, TELE-MOBILE a soutenu que la demande du STT visait à accroître ses droits de négociation par une manoeuvre opportuniste conçue pour faire inclure les anciens employés de Clearnet et de QTM travaillant essentiellement en Ontario et au Québec dans son unité de négociation sans les avoir syndiqués. Elle fait valoir qu'une déclaration fondée sur l'article 35 ne devrait pas avoir pour objet de renforcer les droits de négociation. Pour étayer sa position, elle souligne qu'une déclaration d'employeur unique a pour effet de traiter deux personnes morales comme une seule aux fins d'objectifs liés aux relations du travail, de sorte qu'elle pourrait avoir comme résultat l'imposition d'un régime de négociation collective à des employés qui n'ont pas eu la possibilité d'opter pour ce régime.

[281] Pour évaluer cet argument dans le contexte du pouvoir discrétionnaire du Conseil de faire une déclaration d'employeur unique, il est utile de se rappeler le contexte qui a mené à la décision n° 108. Les parties s'étaient entendues sur une unité de négociation unique composée des employés des volets filaire et sans fil, et le Conseil l'avait approuvée. Dans la décision n° 108, il a conclu que cette unité de négociation n'était pas limitée sur le plan géographique et il a donné des directives concernant les expansions et acquisitions futures. Par conséquent, dans ces circonstances et compte tenu de ce contexte, le Conseil estime qu'une demande de déclaration fondée sur l'article 35 n'est pas simplement une tentative pour faire renforcer les droits de négociation.

[282] Conformément aux dispositions de la convention collective qui leur est applicable en Colombie-Britannique, les employés peuvent postuler tour à tour des postes du volet sans fil et du volet filaire à condition d'avoir les compétences requises. On a démontré que certains employés du volet filaire ont été prêtés au volet sans fil ou que des employés des deux volets travaillent ensemble. On a démontré également qu'il y a eu certains mouvements du travail sans fil de l'ouest vers l'est. Compte tenu du contexte qui précède, de même que de l'existence de certains échanges entre

employer declaration is tied to a valid labour relations purpose.

[283] Although the Board agrees with the respondents that the TWU's bargaining rights would survive, in that it would be representing the same number of mobility employees whether they form part of the existing single bargaining unit or whether they are in a distinct mobility unit, to the extent that a single employer declaration would preserve the existing single bargaining unit structure, the Board is of the view that there is a legitimate labour relations purpose in making such a declaration.

[284] Further, although the Board shares the view that there was a partial sale of business, in that the mobility operations of TCI and QTM were, in effect, transferred to TELE-MOBILE, this does not necessarily mean, however, that a sale declaration is appropriate under the circumstances or, as submitted by TELE-MOBILE and TCI, that a separate mobility bargaining unit has now been carved out of the existing single bargaining unit for the mobility employees in British Columbia and Alberta until the Board so orders. What is certain is that part of these mobility employees (formerly TMW) who are now employed by TELE-MOBILE are still represented by the TWU and are, presently, covered by the provisions of the applicable collective agreement for the single bargaining unit covering both the wireline and mobility in British Columbia.

[285] As stated above, the automatic application of the sale provisions of the *Code* and the Board's powers pursuant to sections 45 and 46 are distinct matters and should not be confused. The automatic preservation of bargaining rights should not be equated to the automatic creation of bargaining units under the present circumstances (transfer between related companies). The Board cannot accept the position that the transfer of the mobility operations, within the TELUS group of companies or its subsidiaries, to TELE-MOBILE (the partnership owned by TCI), has somehow automatically restructured the single bargaining unit into two distinct

les employés des volets filaire et sans fil, le Conseil conclut qu'une déclaration d'employeur unique est justifiée si elle vise un objectif valide lié aux relations du travail.

[283] Bien qu'il soit d'accord avec les intimées lorsqu'elles soutiennent que les droits de négociation du STT survivraient puisque le syndicat représenterait le même nombre d'employés du volet sans fil qu'ils fassent partie de l'unité de négociation unique existante ou qu'ils soient inclus dans une unité distincte pour ce volet, dans la mesure où une déclaration d'employeur unique préserverait la structure de négociation existante composée d'une seule unité, le Conseil est d'avis qu'il y a un objectif valable lié aux relations du travail pour qu'il fasse une telle déclaration.

[284] En outre, et même s'il estime lui aussi qu'il y a eu une vente partielle d'entreprise parce que les activités sans fil de TCI et de QTM ont été à toutes fins utiles transférées à TELE-MOBILE, cela ne veut pas nécessairement dire qu'une déclaration de vente d'entreprise soit appropriée dans les circonstances ou, comme TELE-MOBILE et TCI l'ont fait valoir, qu'une unité de négociation distincte pour le volet sans fil a été prélevée sur l'unité de négociation unique existante pour qu'on puisse y inclure les employés du volet sans fil de la Colombie-Britannique et de l'Alberta jusqu'à ce que le Conseil l'entérine par une ordonnance. Ce qui est certain, c'est qu'une partie de ces employés du volet sans fil (ceux qui étaient au service de l'ancienne TMW) qui travaillent désormais pour TELE-MOBILE sont toujours représentés par le STT et sont actuellement protégés par les dispositions de la convention collective applicable à l'unité de négociation unique des deux volets - le filaire et le sans fil - en Colombie-Britannique.

[285] Comme nous l'avons précisé, l'application automatique des dispositions sur la vente d'entreprise du *Code* et le pouvoir discrétionnaire du Conseil prévus respectivement aux articles 45 et 46 sont des questions distinctes qu'il ne faudrait pas confondre. La préservation automatique des droits de négociation ne devrait pas être considérée comme synonyme de création automatique d'unités de négociation dans les circonstances de la présente affaire (transfert entre entreprises reliées). Le Conseil ne peut pas accepter l'idée que le transfert des exploitations sans fil du groupe de compagnies TELUS ou de ses filiales à

units, one for the landline employees and one for the former TMW mobility employees.

[286] In *Air Canada et al.*, *supra*, the Board discussed precisely this aspect of the consequential effect of a single employer declaration:

> [37] It must also be emphasized that the only immediate consequential effect of this order is that, pursuant to section 18.1(2)(a), the Board must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review. **Contrary to CUPE ACC's assertions, there is no immediate merger of bargaining units, bargaining rights or seniority lists**. Such issues must be addressed by the parties with a view to reaching an agreement. Only if an agreement is not reached, or if the Board does not consider that any agreement reached would lead to appropriate bargaining units, will the Board determine the consequential issues arising from the section 35 declaration: sections 18.1(3) and (4).
>
> (pages 19; and 143,508-143,509; emphasis added)

[287] Although the Board was dealing with an application seeking a single employer declaration, the comments relating to the argument with respect to the immediate merger of bargaining units are just as relevant in the context of an application under the *Code*'s sale of business provisions.

[288] In addition, the Board has consistently held that the determination of appropriate bargaining units is the preserve of the Board. (see *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041; *NorthwesTel Inc.*, December 13, 1999 (CIRB LD 158); and *NorthwesTel Inc.*, [2003] CIRB no. 226). Under the *Code*, the Board has the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit. That exclusive power includes, as well, the appropriateness of bargaining unit structures as a result of a section 18, 18.1, 35 or 44 application.

[289] The Board cannot allow a bargaining structure to be dictated by corporate reorganization alone. This would have the potential of creating industrial chaos as it would remove from the Board its ultimate jurisdiction to decide whether bargaining units or their structure are

TELE-MOBILE (la société en nom collectif appartenant à TCI) a d'une façon ou d'une autre automatiquement restructuré l'unité de négociation unique en deux unités distinctes, une pour les employés du volet filaire et l'autre pour les anciens employés du volet sans fil de TMW.

[286] Dans *Air Canada et autres*, précitée, le Conseil s'est précisément prononcé sur cet aspect de l'incidence corrélative d'une déclaration d'employeur unique:

> [37] Il importe également de préciser que la seule incidence corrélative immédiate de la présente ordonnance est que, aux termes de l'alinéa 18.1(2)a), le Conseil doit donner aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision. Contrairement à ce qu'a soutenu l'EAC du SCFP, il n'y a pas de fusion immédiate des unités de négociation, des droits de négociation ou des listes d'ancienneté. Ces questions devront être réglées par les parties, qui devront trouver un terrain d'entente. Le Conseil interviendra uniquement s'il n'y a pas d'entente ou si l'entente ne permet pas, à son avis, d'établir des unités habiles à négocier collectivement, et il tranchera alors les questions corrélatives découlant de la déclaration fondée sur l'article 35: paragraphes 18.1(3) et (4).
>
> (pages 19; et 143,508-143,509; c'est nous qui soulignons)

[287] Dans cette affaire-là, le Conseil était saisi d'une demande de déclaration d'employeur unique, mais ses commentaires sur l'argument relatif à la fusion immédiate des unités de négociations sont tout aussi pertinents dans le contexte d'une demande fondée sur les dispositions du *Code* relatives à une vente d'entreprise.

[288] Qui plus est, le Conseil a toujours maintenu que la détermination des unités de négociation habiles à négocier est de son ressort exclusif (voir *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041; *NorthwesTel Inc.*, 13 décembre 1999 (CCRI LD 158); et *NorthwesTel Inc.*, [2003] CCRI n° 226). Le *Code* investit le Conseil du pouvoir exclusif de déterminer si une unité de négociation est habile à négocier collectivement, et ce pouvoir exclusif s'étend à la détermination des structures appropriées des unités de négociation dans le contexte d'une demande fondée sur les articles 18, 18.1, 35 ou 44.

[289] Le Conseil ne peut pas laisser la structure de négociation lui être dictée simplement par une réorganisation d'entreprise. Cela risquerait de créer le chaos dans les relations du travail en privant le Conseil de sa compétence ultime pour décider si les unités de

appropriate and create an artificial onus of establishing a necessary bargaining unit review in circumstances where it may not be necessary to do so. This is why the Board must look at the totality of the relevant transactions rather than review them in isolation or applying blindly the applicable criteria in the context of an application for a sale of business declaration.

[290] If the Board was to acquiesce to the position put forward by TCI and TELE-MOBILE, this would result in a party being able to unilaterally change an existing bargaining structure (in the present matter, divide the existing single bargaining unit in two) by corporate reorganization for tax or other business reasons. The Board is of the view that such interpretation could not have been the intention of Parliament. Looking at the provisions of the *Code* as a whole which clearly give the Board the exclusive authority to determine the appropriateness of bargaining units, and necessarily the bargaining unit structure, coupled with the evident intended participation of all parties in bargaining unit reviews under section 18.1(2) of the *Code*, the Board finds that it could not have been the intention of Parliament to allow one party by corporate reorganizations (and in the present matter, primarily for tax purposes) to unilaterally amend the existing single bargaining unit structure. The proper approach in interpreting the sale of business provisions of the *Code* is to read those sections in the context of the *Code* as a whole, keeping in mind the policy underpinning as spelled out in the *Code*'s preamble. In the instant matter, a common employer declaration is directed at the maintenance of a bargaining structure while a sale declaration is directed at dividing the existing bargaining rights rather than preserving them.

[291] In summary, although there was a sale of business in that all of the mobility operations of TELUS were transferred into TELE-MOBILE, because the effect of a sale declaration would be contrary to the objectives of the sale provisions in the *Code* and in light of the Board's conclusion with respect to the single employer application, the Board is more inclined to exercise its discretion to make a single employer declaration and

négociation sont habiles à négocier ou si leur structure est appropriée et imposerait une charge artificielle de prouver qu'une révision des unités de négociation est nécessaire dans des circonstances où elle pourrait ne pas l'être. C'est pour cette raison que le Conseil doit tenir compte de la totalité des transactions pertinentes plutôt que de les analyser isolément ou d'appliquer aveuglément les critères retenus dans le contexte d'une demande de déclaration de vente d'entreprise.

[290] Si le Conseil devait acquiescer à la position de TCI et de TELE-MOBILE, une partie pourrait unilatéralement changer une structure de négociation existante (en divisant l'unité de négociation unique en deux, dans le cas présent) par une réorganisation d'entreprise pour des raisons fiscales ou pour d'autres raisons d'exploitation. Le Conseil estime qu'une telle interprétation ne peut pas être compatible avec l'intention du législateur. L'analyse de l'ensemble des dispositions du *Code* qui l'investissent clairement du pouvoir exclusif de déterminer si une ou des unités de négociation sont habiles à négocier collectivement (et nécessairement d'en faire autant pour la structure des unités de négociation), combinée avec l'intention manifeste du législateur que toutes les parties participent aux révisions des unités de négociation conformément à l'article 18.1(2) du *Code*, amène le Conseil à conclure que le législateur ne peut pas avoir eu l'intention d'autoriser une partie à modifier unilatéralement la structure de l'unité de négociation unique existante par le biais de réorganisations opérationnelles (et qui plus est, essentiellement pour des raisons fiscales, dans la présente affaire). La bonne façon d'interpréter les dispositions du *Code* relatives à la vente d'entreprise consiste à interpréter les articles pertinents dans le contexte de l'ensemble du *Code* sans oublier sa philosophie sous-jacente, telle qu'exprimée dans le Préambule. En l'espèce, une déclaration d'employeur unique vise le maintien d'une structure de négociation, tandis qu'une déclaration de vente d'entreprise viserait la division plutôt que la préservation des droits de négociation existants.

[291] Bref, bien qu'il y ait eu une vente d'entreprise étant donné que toutes les activités sans fil de TELUS ont été transférées à TELE-MOBILE, puisque l'effet d'une déclaration de vente d'entreprise serait contraire aux objectifs des dispositions du *Code* sur la vente d'entreprise, le Conseil est plutôt enclin à se prévaloir de son pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration d'employeur unique et de s'abstenir d'en faire une de

refrain from making a sale of business declaration for the above reasons.

3 - Necessity to Review Bargaining Units

[292] Intimately related to the question of the labour relations purpose in making a single employer declaration are the respondents' submissions with respect to the business related purposes to having a "stand-alone" wireless business. In other words the necessity for a separate mobility bargaining unit.

[293] To the extent that the Board does not conclude that by operation of law, i.e. the application of section 44 of the *Code*, a separate mobility unit has now been created, TELE-MOBILE and TCI maintain that a review is necessary to establish such a separate unit for the mobility employees represented by the TWU in British Columbia and Alberta. In support of its position, TCI points to the situation in British Columbia of having one collective agreement covering both wireline and mobility employees as being an anomalous situation. It also points to what it refers to as the structural differences between the two business segments of TELUS: TELUS Mobility being the only entity comprising the mobility segment while five customer-facing business units (Consumer Solutions; Business Solutions; Client Solutions; TELUS Quebec; and Global Trading and Partner Solutions) comprise the wireline business segment. TCI points, as well, to the four "Business Capabilities" of TELUS (TELUS Ventures; Business Transformation; Technology and Operations and Enterprise Marketing). It states that none of the five customer-facing business units or the four "Business Capabilities" provide services to or are part of the mobility segment.

[294] With respect to the operating relationship between TCI and TELUS Mobility, Mr. Cope in his testimony stated that TCI and TELE-MOBILE are two successful companies operated and owned by TELUS. He explained that TCI could successfully operate not only as a regional carrier but also as a national communications company and a landline business while TELE-MOBILE is set up to execute nationally as a leader in the wireless industry. According to Mr. Cope, the two businesses are viewed as autonomous and different by the investment community, regulators, the media, suppliers, customers and employees. To support

vente d'entreprise pour les raisons énoncées ci-dessus, compte tenu de sa conclusion sur la demande de déclaration d'employeur unique.

3 - Nécessité d'une révision des unités de négociation

[292] Les observations des intimées quant aux raisons d'exploitation qui les ont menées à créer une entreprise «autonome» pour leur volet sans fil sont intimement liées à la question de l'objectif lié aux relations du travail qui justifierait une déclaration d'employeur unique. En d'autres termes, il s'agit de la nécessité ou non d'une unité de négociation distincte pour le volet sans fil.

[293] Dans la mesure où le Conseil ne conclut pas qu'une unité distincte pour ce volet sans fil a maintenant été créée par effet de la loi (c'est-à-dire par l'application de l'article 44 du *Code*), TELE-MOBILE et TCI maintiennent qu'une révision s'impose pour créer une unité distincte incluant les employés du volet sans fil représentés par le STT en Colombie-Britannique et en Alberta. Pour justifier sa position, TCI qualifie d'anomalie la situation actuelle en Colombie-Britannique, où une convention collective s'applique à tous les employés du volet filaire et du volet sans fil. Elle souligne aussi ce qu'elle considère comme des différences structurales entre les deux volets d'exploitation de TELUS. TELUS Mobility est la seule entreprise du volet sans fil, tandis qu'il y a dans le volet filaire cinq unités d'exploitation axées sur le service à la clientèle (Consumer Solutions; Business Solutions; Client Solutions; TELUS Québec; et Global Trading and Partner Solutions). Elle insiste aussi sur les quatre «capacités d'exploitation» de TELUS (Ventures; Business Transformation; Technology and Operations et Enterprise Marketing), en déclarant qu'aucune de ces cinq unités d'exploitation ni aucune des quatre «capacités d'exploitation» n'offre de services, ni ne fait partie du volet sans fil.

[294] Quant à la relation d'exploitation entre TCI et TELUS Mobility, M. Cope a déclaré dans son témoignage que ce sont deux entreprises florissantes exploitées par TELUS, qui en est propriétaire. Il a expliqué que TCI pouvait être exploitée avec succès non seulement comme une entreprise régionale de communications, mais aussi comme une entreprise nationale dans son secteur avec un réseau filaire, tandis que TELE-MOBILE a été conçue pour être exploitée à l'échelle nationale en tant que leader du secteur des télécommunications sans fil. Selon lui, les deux entreprises sont considérées comme autonomes et

their position for a separate mobility unit, the respondents also point, in particular, to the structure of other mobility companies in Canada, in the United States and internationally; the reporting structure of TELE-MOBILE; the differences in financing and budgeting; the different regulatory regime; the separate billing systems; and the separate human resources and legal departments.

différentes par la communauté des investisseurs, les organismes de réglementation, les médias, les fournisseurs, les clients et les employés. Pour justifier leur position en faveur d'une unité distincte pour le volet sans fil, les intimées insistent plus particulièrement sur la structure d'autres entreprises de communications sans fil au Canada, aux États-Unis et ailleurs dans le monde, sur la structure de rapport de TELE-MOBILE, sur les différences entre les deux volets en matière de financement et de budgétisation, sur le régime de réglementation différent dans les deux cas, sur les systèmes de facturation distincts ainsi que sur les services des ressources humaines et du contentieux différents pour chacun des deux volets.

[295] The respondents also offer some distinctions or explanations with respect to the service agreement between TCI and TELE-MOBILE, the notion of convergence between landline and wireless, and the interrelation between networks and technologies. The respondents also submit other differences including a separate workforce with different skill sets, separate collective bargaining since the creation of TELE-MOBILE, and no decline in the wireless business.

[295] Les intimées avancent aussi des distinctions ou des explications quant aux ententes de services conclues entre TCI et TELE-MOBILE, à la notion de convergence des services filaires et sans fil, et aux rapports entre réseaux et technologie. Les intimées soutiennent qu'il existe aussi d'autres distinctions, telles que l'effectif différent dans les deux cas - avec des aptitudes différentes - la négociation collective distincte depuis la création de TELE-MOBILE et le fait que l'exploitation du volet sans fil n'accuse aucun déclin.

[296] On the other hand, the TWU repeats that there are compelling reasons for the Board to include in the existing single bargaining unit the former Clearnet and QTM mobility employees. In support of its position, it reminds that TELUS agreed to a single bargaining unit including both mobility and wireline employees. The appropriateness of that unit was upheld by the Federal Court of Appeal and, therefore, the Board should not allow TELUS to maintain a small mobility unit in Quebec and a large group of unrepresented employees across Canada who are performing the same work as employees in this single bargaining unit.

[296] De son côté, le STT allègue de nouveau qu'il y a des raisons impérieuses pour que le Conseil décide d'inclure dans l'unité de négociation unique existante les anciens employés de Clearnet et de QTM du volet sans fil. À l'appui de sa position, il rappelle que TELUS a accepté une unité de négociation unique incluant les employés des deux volets, le sans fil et le filaire. Comme la Cour d'appel fédérale a confirmé que cette unité était habile à négocier, le Conseil ne devrait pas permettre à TELUS de maintenir une petite unité du volet sans fil au Québec ainsi qu'un groupe de nombreux employés non syndiqués travaillant dans tout le Canada et exécutant les mêmes tâches que les employés membres de cette unité de négociation unique.

[297] For their part, the SQET and the SAMT submit that the cultural and linguistic background and the history of collective bargaining in Quebec would allow a specific and separate mobility unit to continue to exist, thereby preserving the existing bargaining units of mobility employees for which they are the certified bargaining agent.

[297] Pour leur part, le SQET et le SAMT font valoir que les caractéristiques culturelles et linguistiques ainsi que l'histoire de la négociation collective au Québec se prêteraient à la survie d'une unité spécifique distincte pour le volet sans fil, ce qui préserverait les unités de négociation existantes des employés de ce volet dont ils sont les agents négociateurs accrédités.

[298] The Board having found that the transfer of the mobility operations into TELE-MOBILE did not have the effect of dividing the single bargaining unit in two

[298] Puisque le Conseil a conclu que le transfert des exploitations sans fil dans TELE-MOBILE n'a pas eu pour effet de scinder l'unité de négociation unique en

or creating a separate bargaining unit for the mobility employees represented by the TWU, in reality the real question to be determined is whether the transactions that took place (purchase by TELUS of Clearnet and QuébecTel and subsequent transfer of the mobility operations of TMW, Clearnet and QTM into TELE-MOBILE) render, as is argued by the respondents, the single bargaining unit which was agreed to by the parties and approved by the Board no longer appropriate? Sections 18 and 18.1 of the *Code* provide as follows:

18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to

deux ni de créer une unité de négociation distincte pour les employés du volet sans fil représentés par le STT, la véritable question à trancher consiste en réalité à déterminer si les transactions qui ont eu lieu (l'achat de Clearnet et de QuébecTel par TELUS et le transfert des activités sans fil de TMW, Clearnet et QTM à TELE-MOBILE qui a suivi) font que l'unité de négociation unique sur laquelle les parties s'étaient entendues et que le Conseil avait approuvée ne serait plus habile à négocier collectivement, comme les intimées le prétendent. Or, les articles 18 et 18.1 du *Code* se lisent comme il suit:

18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont

those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

[299] With respect to the application of section 18.1, TCI has argued that this new provision in the *Code* is a flexible new tool which permits the Board to reconfigure a bargaining unit structure as required to respond to industry changes and corporate changes.

[300] Recently, the Board in *Canadian Broadcasting Corporation*, *supra* (reconsidered by *Canadian Broadcasting Corporation* (2003), as yet unreported CIRB decision no. 253), analyzed in detail the required review under section 18.1 of the *Code*. What can be summarized from these recent decisions is that the Board prior to granting an application must be satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining. In conducting its review under section 18.1(1) of the *Code*, the Board will take a broad and balanced view of the relevant factors, including the reasons or motives behind a review application or the context in which such application is initiated, and will not refuse to address problems relating to bargaining units until problems become so serious or completely intolerable and when it is apparent that the units are no longer appropriate.

[301] The Board accepts that the mobility operations are one of two segments of TELUS's business, the other segment being the landline operations. However, the fact that the national wireless business resides or is now found under a conventional legal structure such as a partnership for tax purposes or for the benefit of possibly pursuing, in the future, opportunities to obtain independent financing by way of an IPO, tracking stock or strategic investment does not convince the Board that for labour relations purposes the single bargaining unit comprising both the wireline and wireless business components of TELUS is no longer appropriate or must now be restructured into two units.

applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[299] Dans ses observations sur l'application de l'article 18.1, TCI a fait valoir que cette nouvelle disposition du *Code* est un instrument souple permettant au Conseil de reconfigurer la structure des unités de négociation pour l'adapter aux changements dans le secteur d'activité concerné et dans les entreprises visées.

[300] Récemment, dans *Société Radio-Canada*, précitée (ayant fait l'objet d'un réexamen dans *Société Radio-Canada* (2003), décision du CCRI n° 253, non encore rapportée), le Conseil a analysé de façon détaillée la révision qui s'impose aux termes de l'article 18.1 du *Code*. En résumé, ce qu'on peut tirer de ces décisions récentes, c'est que le Conseil doit être convaincu que les unités de négociation ne sont plus habiles à négocier collectivement pour accueillir une demande en ce sens. Afin de procéder à la révision conformément au paragraphe 18.1(1) du *Code*, le Conseil envisage globalement tous les facteurs pertinents dans une perspective équilibrée en tenant compte des raisons ou des motifs sous-jacents à une demande de révision ou du contexte dans lequel une demande de ce genre est déposée, sans refuser de se pencher sur les problèmes relatifs aux unités de négociation jusqu'à ce qu'ils deviennent si graves ou absolument intolérables et lorsqu'il est évident que les unités ne sont plus habiles à négocier.

[301] Le Conseil reconnaît que l'exploitation du volet sans fil est l'un des deux segments de l'exploitation de TELUS, l'autre étant celui du volet filaire. Néanmoins, le fait que l'exploitation nationale de télécommunications sans fil est désormais assurée par une structure juridique classique comme une société en nom collectif pour des raisons fiscales (ou parce que TELUS veut peut-être se prévaloir dans l'avenir de possibilités d'obtenir un financement indépendant grâce à un placement initial de titres, au suivi du cours des actions ou à l'investissement stratégique) ne convainc pas le Conseil qu'aux fins des objectifs liés aux relations du travail l'unité de négociation unique regroupant les employés des volets filaire et sans fil de TELUS n'est plus habile à négocier collectivement ou doit maintenant être restructurée en deux unités.

[302] This is especially so, in light of the background of the TELUS decisions preceding the present application. As stated by the Board in decision no. 244 (see paragraph 188 above), if a single unit comprising both the mobility and wireline employees was an obstacle to TELUS's plans, there was limited benefit to be gained by TELUS's application or by its agreement to a single bargaining unit.

[303] The Board has carefully reviewed the factors put forward by the respondents in support of or to justify distinct bargaining units for landline and mobility employees, including regulatory and investment and competitive factors. The Board has also considered the argument that the rapid change in the industry requires that the mobility business be operated separately as a national entity. The Board is of the view that the factors raised and the benefits underlined for having a "stand-alone" mobility business can still be accomplished through the different corporate vehicles without the necessity to create a separate mobility bargaining unit. Further, the Board accepts that distinctions between the wireline and the mobility regulatory requirements existed previously and were even more demanding prior to the merger between BC Tel and TELUS. Therefore, since the regulatory requirements were not a bar to a single bargaining unit in the past or to the parties' agreement to a single bargaining unit in March 2000, this factor should not be a bar at this time.

[304] In addition, given the facts and background of the present application, the Board is of the view it would be premature, at this time, for the Board to change the existing single bargaining unit structure to which the parties agreed and that the Board approved following the merger between British Columbia and Alberta. The parties have not yet taken the opportunity to allow the single, no geographic limitations, bargaining unit to work. Although, the Clearnet and QuébecTel acquisitions had not yet taken place when the parties agreed to a single bargaining unit (or at the time of decision no. 108), TELUS's plans to expand east (whether by way of expansions and/or acquisitions) were evident. Decision no. 108 clearly considered and anticipated that, as TELUS's business expanded east, this expansion should be covered by the single bargaining unit. All in all, the Board is not convinced that the existing single bargaining unit previously

[302] C'est particulièrement évident compte tenu du contexte des décisions concernant TELUS antérieures à la présente demande. Comme le Conseil l'a déclaré dans la décision n° 244 (voir paragraphe 188 ci-dessus), si une unité unique composée des employés des réseaux sans fil et filaire faisait obstacle aux plans de TELUS, l'entreprise avait peu à gagner en présentant une demande ou en acceptant une telle unité.

[303] Le Conseil a soigneusement examiné les facteurs avancés par les intimées pour étayer ou justifier leur position préconisant des unités de négociation distinctes pour les employés des volets filaire et sans fil, facteurs notamment de nature réglementaire, d'investissement et de compétitivité. Il a aussi tenu compte de l'argument voulant que le changement rapide du secteur des télécommunications exige l'exploitation du volet sans fil séparément en tant qu'entreprise nationale. Il estime que les facteurs et les avantages avancés pour justifier une entreprise de télécommunications sans fil «autonome» peuvent être mis en place au moyen d'autres mécanismes au sein de l'entreprise sans qu'il faille pour autant créer une unité de négociation distincte des employés du volet sans fil. De plus, le Conseil reconnaît qu'il existait auparavant des distinctions au niveau des exigences réglementaires pour les volets filaire et sans fil et que celles-ci étaient même plus rigoureuses avant la fusion de BC Tel et de TELUS. Aussi, puisque les exigences réglementaires n'ont pas empêché que soit créée une seule unité de négociation par le passé ou que les parties se soient entendues pour qu'il n'y ait qu'une seule unité de négociation en mars 2000, ce facteur ne devrait pas être un empêchement maintenant.

[304] En outre, compte tenu des faits et du contexte de la présente affaire, le Conseil est d'avis qu'il serait prématuré pour le moment de changer la structure de l'unité de négociation unique existante sur laquelle les parties s'étaient entendues et qu'il avait approuvée à la suite de la fusion des entreprises de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Les parties n'ont pas encore profité de l'occasion de permettre à l'unité de négociation unique sans limite sur le plan géographique de fonctionner. Les acquisitions de Clearnet et de QuébecTel n'avaient pas encore eu lieu lorsque les parties ont convenu d'une unité de négociation unique (ou à l'époque de la décision n° 108), mais les projets d'expansion de TELUS vers l'Est (en prenant de l'expansion ou en faisant des acquisitions, voire par ces deux moyens à la fois) étaient déjà évidents. Dans sa décision n° 108, le Conseil avait clairement tenu compte des projets d'expansion de l'exploitation de TELUS

agreed to in February 2000 is no longer appropriate and consequently needs to be reviewed.

[305] In addition, the integration of the former Clearnet operations with TELUS's mobility operations has consequences pursuant to section 18 and the determinations required under sections 44 and 35 of the *Code* with respect to the necessity to review the bargaining units. Based on the evidence submitted, including job descriptions and job postings for mobility, the Board is of the view that the former Clearnet employees are performing similar work as the former TMW and QTM employees. The Board is satisfied that the work performed by the presently unrepresented TELE-MOBILE employees is covered by the intended scope of the original certification.

[306] Section 18 applies to a review not affecting the structure of a previously issued certificate such as the case where new employees or previously excluded employees are added to an existing bargaining unit or what can be described as additions within the intended scope of the certification order.

[307] Section 18 can find application where a union already represents a group of employees and either seeks to clarify or expand the scope of the existing bargaining unit(s). When this review includes the clarification of whether certain employees are part or not of an existing bargaining unit, the Board may use its review power to add employees to a bargaining unit without going through the normal certification procedure.With respect to former unrepresented employees, in *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), the CLRB summarized the reasons why, and how, it proceeds regarding an accretion of an existing bargaining unit.

> It is true to say that the inclusion in an existing bargaining unit of a large number of employees against the wish of the union and according to the will of the employer, when one is dealing

dans l'Est, et il avait prévu qu'elle pourrait s'accommoder de l'unité de négociation unique. Somme toute, il n'est pas convaincu que l'unité de négociation unique existante sur laquelle les parties s'étaient entendues en février 2000 n'est plus habile à négocier collectivement et doit par conséquent être révisée.

[305] Qui plus est, l'intégration des anciennes activités de Clearnet avec celles du volet sans fil de TELUS a des conséquences découlant de l'article 18 et des décisions qui s'imposent conformément aux articles 44 et 35 du *Code* sur la nécessité d'une révision des unités de négociation. Sur la foi de la preuve qui lui a été soumise, incluant les descriptions de postes et les annonces de postes vacants dans le volet sans fil, le Conseil estime que les anciens employés de Clearnet sont chargés de tâches analogues à celles des anciens employés de TMW et de QTM. Il est en outre d'avis que les tâches confiées aux employés de TELE-MOBILE qui ne sont pas syndiqués actuellement s'inscrivent dans la portée intentionnelle que prévoyait l'accréditation initiale.

[306] L'article 18 s'applique à une révision qui n'influe pas sur la structure de négociation établie par un certificat délivré antérieurement, comme dans le cas où de nouveaux employés ou des employés qui étaient exclus auparavant sont inclus dans une unité de négociation existante, ou encore lorsqu'il s'agit de ce qu'on peut décrire comme des inclusions correspondant à la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation.

[307] Cet article peut s'appliquer lorsqu'un syndicat représente déjà un groupe d'employés et veut soit clarifier, soit élargir la portée de la ou des unités de négociation existantes. Lorsque cette révision inclut des précisions sur le fait que certains employés font partie ou non d'une unité de négociation existante, le Conseil peut se prévaloir de son pouvoir de révision pour ajouter des employés à une unité de négociation sans passer par la procédure d'accréditation habituelle. En ce qui concerne les employés qui n'étaient pas représentés auparavant, dans *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), le CCRT a résumé les raisons pour lesquelles il procède de la sorte et comment il intervient lorsqu'il s'agit d'élargir une unité de négociation existante:

> Il est vrai de dire que l'inclusion d'un grand nombre d'employés dans l'unité, contre le désir du syndicat et selon la volonté de l'employeur lorsqu'il s'agit d'employés ayant une

with employees having the same community of interest, could entail the loss of the representation rights by the bargaining agent. But it is as equally true to say, in such circumstances, that a contrary determination would favour the proliferation of bargaining units if these new employees opt to bargain collectively or else could culminate in a negotiation amounting to nil if the certified union enters into a collective agreement which applies to only a fraction of the employees who should rationally be covered by it. Because then, an employer could "fish in troubled waters" without fear of legal recourse, by favouring the "non-certified" employees. Because then, in case of a strike by the certified union, production could go on with the non-unionized and the lack of balance between the parties thereby fostered, could cause the eventual demise of that certified union.

...

The Board will not turn back the pages of history, as it pointed out so well in *British Columbia Telephone Company*, 28 di 909, but it shall not hesitate either, at the occasion of an application for revision made necessary by the adding of even considerable numbers of new employees, if it does not affect the fundamental and essential nature of the original certification, to dig into its archives to eliminate the necessity of subjecting a certified union to complex and aggravating review proceedings or to demonstrate representativity among new employees, especially after it had gone through a protracted struggle to deposit its original majority application for certification. To act otherwise would amount to ignoring other fundamental principles expressed and inserted in the Labour *Code* for several decades.

(pages 324-326; 132-133; and 139)

[308] The Board draws a distinction between section 18 applications where the additions are in fact covered by the intended scope of the original certificate and those where these additions are considered to depart radically from the existing unit. The former are considered more or less like applications for interpretation, while the latter are equated to independent applications for certification governed by rules applicable to certification, one of which is the requirement of majority union support in the group sought for addition (i.e. certification) (*CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)* (1990), 82 di 54; and 91 CLLC 16,005 (CLRB no. 821)).

[309] In the present matter, there are presently TELE-MOBILE employees who are doing similar work (if not the same), yet they are represented by different unions (in the case of the former TMW and QTM employees) or are unrepresented (in the case of the former Clearnet employees).

communauté d'intérêt, pourrait faire perdre à ce syndicat le droit de représenter ceux qu'il représentait auparavant. Mais il est également vrai de dire, en pareilles circonstances, qu'une détermination contraire favoriserait la prolifération des unités de négociation si ces nouveaux employés veulent la négociation collective, ou se solderait par une négociation dénuée de sens si le syndicat signe une convention collective qui ne s'applique qu'à une partie des employés qui devraient y être astreints. Car alors un employeur pourrait pêcher en eaux troubles sans crainte de recours légaux en privilégiant les «non-accrédités». Car alors, en cas de grève du syndicat, la production pourrait continuer avec les non-syndiqués et le déséquilibre ainsi créé causerait la destruction du syndicat accrédité.

...

Le Conseil ne tournera pas les pages de l'histoire à reculons, comme il le disait si bien dans *British Columbia Telephone Company*, 28 di 909, mais il n'hésitera pas non plus, à l'occasion d'une requête en révision rendue nécessaire par l'ajout de groupes mêmes considérables de nouveaux employés si cet ajout ne modifie pas la nature fondamentale et l'essence même du certificat d'accréditation initial, à fouiller dans la mémoire de ses archives pour éliminer la nécessité de soumettre un syndicat accrédité après une longue lutte pour recruter assez d'employés pour présenter une requête majoritaire, à des procédures de révision chicanières et complexes ou à des conditions de représentativité parmi de nouveaux employés. Faire le contraire serait une façon d'ignorer d'autres principes fondamentaux exprimés et insérés dans le *Code* du Travail depuis quelques décennies.

(pages 324-326; 132-133; et 139; c'est nous qui soulignons)

[308] Le Conseil distingue les demandes fondées sur l'article 18 lorsque les ajouts correspondent à la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation initiale de celles concernant des ajouts considérés comme radicalement différents de la composition de l'unité existante. Les premières sont plus ou moins réputées être des demandes d'interprétation, tandis que les secondes seraient plutôt des demandes indépendantes assujetties aux règles applicables à l'accréditation, dont l'une est l'obligation pour le syndicat d'avoir l'appui de la majorité des membres du groupe qu'il cherche à faire ajouter à l'unité de négociation pour laquelle il est accrédité (voir *CanWest Pacific Television Inc.* (CKVU) (1990), 82 di 54; et 91 CLLC 16,005 (CCRT n° 821).

[309] En l'espèce, les employés de TELE-MOBILE sont chargés de tâches analogues (sinon identiques) à celles des membres de l'unité de négociation unique alors qu'ils sont représentés par des syndicats différents (les anciens employés de TMW et de QTM) ou qu'ils ne sont pas syndiqués (les anciens employés de Clearnet).

[310] The Board is satisfied that some of the former Clearnet employees out West work side by side with former TMW employees. Further, the issue of the extent or the nature of the mixing required to constitute an intermingling of employees will vary with the particular industry under study.

[311] It goes without saying that in the telecommunications industry, similar functions can be accomplished by employees situated in different locations or far in distance. In fact, there exists a consensus among the parties that similar services can be rendered from different locations. In other words, the provision of service is not geographic specific. On that basis, it is difficult not to conceive that a certain degree of intermingling exists by the simple fact that employees in the telecommunications industry perform similar functions for the same employer even if they physically work in different parts of the country.

[312] Where employees are represented by different bargaining agents, like in the case of former QTM employees, other factors need to be considered as well. These factors include the potential for disruption when considering the distinguishing features of the individual bargaining units. If the extent of intermingling is not sufficient to eliminate the significant distinguishing features of the individual bargaining units, the Board may be inclined to maintain their separate identities and thus reduce the possibility that employees' rights and benefits would be adversely affected (see *Seaspan International Ltd., supra).*

[313] Looking back at decision no. 108, the Board was obviously aware of the ever-changing operations of TELUS. Acknowledging the planned and ongoing expansion of existing operations east of Alberta, the Board noted that the failure to incorporate such expansion into the single bargaining unit would lead to a multiplicity of certification and/or review applications. Accordingly, as previously mentioned in this decision, the Board decided that the bargaining unit description would not contain any geographic restriction and by inference, would incorporate all of TELUS's Canadian operations. The Board distinguished acquisitions from expansions to ensure that their inclusion would not be automatic without the necessary revision. This is the present situation that we have before us with TELUS's purchase of Clearnet. Adopting the reasoning of decision no 108 to the present matter, and given the nature of the work of the

[310] Le Conseil est convaincu que certains anciens employés de Clearnet travaillent dans l'Ouest aux côtés d'anciens employés de TMW. En outre, la question de savoir l'étendue ou la nature de cette combinaison qui s'impose pour qu'on puisse juger que les employés se mêlent varie selon le secteur d'activité en jeu.

[311] Il va sans dire que, dans le secteur des télécommunications, des employés oeuvrant dans des endroits différents voire très éloignés les uns des autres peuvent accomplir des fonctions analogues. En fait, les parties sont arrivées à un consensus reconnaissant que les services visés peuvent être rendus à partir de divers endroits. Autrement dit, la provision des services n'est pas spécifique à un endroit. Par conséquent, il est difficile de ne pas se dire qu'un certain degré de combinaison de tâches existe tout simplement parce que les employés de ce secteur d'activité s'acquittent de fonctions analogues pour le même employeur et cela même si leurs lieux de travail sont dans différentes parties du pays.

[312] Lorsque les employés sont représentés par des agents négociateurs différents comme dans le cas des anciens employés de QTM, il faut aussi tenir compte d'autres facteurs comme les risques de perturbation en raison des caractéristiques de chaque unité de négociation. Dans la mesure où la combinaison des tâches ne suffit pas à éliminer les caractéristiques faisant que les unités de négociation se démarquent les unes des autres, le Conseil tendrait à maintenir leur identité distincte en réduisant ainsi la possibilité que les droits et les avantages des employés soient minés (voir *Seaspan International Ltd.*, précitée).

[313] Dans la décision n° 108, le Conseil était de toute évidence au courant du changement constant de l'exploitation de TELUS. En reconnaissant les projets d'expansion et l'expansion constante des entreprises existantes à l'est de l'Alberta, le Conseil avait souligné que ne pas refléter cette expansion dans l'unité de négociation unique mènerait à une multitude de demandes d'accréditation ou de révision, ou encore de ces deux types de demandes. Il a donc décidé, comme on l'a déjà vu dans la présente décision, que la description de l'unité de négociation ne devrait comporter aucune restriction sur le plan géographique et qu'elle engloberait implicitement toutes les activités de TELUS au Canada. Le Conseil a apporté une distinction entre des expansions et des acquisitions afin d'assurer que ces dernières ne soient inclues automatiquement sans une révision nécessaire. C'est la situation avec laquelle nous nous retrouvons en l'espèce

former Clearnet employees, these employees, in the Board's view, fall under the existing single bargaining unit.

[314] Considering all of the above and as stated earlier, the Board is not convinced that the single bargaining unit that the parties agreed to and which was approved by the Board is no longer appropriate.

4 - Review of the Structure of the Bargaining Units Pursuant to Sections 35(2) and 18.1(2) of the *Code*

[315] In the case at hand, there are presently three bargaining units; the unit represented by TWU (composed of employees of TCI (landline) and the former employees of TMW and Clearnet) as well as the units represented by the SAMT and the SQET now all at TELE-MOBILE.

[316] Pursuant to section 35(2) of the *Code*, the Board may in making a single employer declaration determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining. In addition, pursuant to section 18.1(2) of the *Code*, if the Board reviews the structure of the bargaining units following a declaration of single employer, it must allow the parties to come to an agreement with respect to the determination of bargaining units. Regarding the existing single unit represented by TWU, the Board has already found this unit to be appropriate, for the reasons given above and in light of the Board's prior comments with respect to decision no. 108. With respect to the bargaining units represented by the SAMT and the SQET, the Board notes the TWU's confirmation that its application does not include employees of QTM in the professional bargaining unit represented by the SAMT. However, given the Board's discretion under section 35(2) and the requirement under section 18.1(2) of the *Code*, the parties are given until no later than **August 2, 2004** to attempt to come to an agreement with respect to the determination of the structure for the three bargaining units, currently represented by the TWU, the SAMT and the SQET, and any questions arising from the review. More specifically, the parties will have to attempt to come to an agreement as to whether the bargaining units currently represented by

par suite de l'achat de Clearnet par TELUS. Conformément au raisonnement qu'il a retenu dans la décision n° 108, en l'espèce, le Conseil estime que, compte tenu de la nature de leur travail, les anciens employés de Clearnet doivent être inclus dans l'unité de négociation unique existante.

[314] En se basant sur tout ce qui précède (et comme il l'a déjà déclaré), le Conseil n'est pas convaincu que l'unité de négociation unique sur laquelle les parties s'étaient entendues et qu'il a approuvée n'est plus habile à négocier collectivement.

4 - Révision de la structure des unités de négociation en vertu des paragraphes 35(2) et 18.1(2) du *Code*

[315] Dans ce cas-ci, il existe actuellement trois unités de négociation: celle qui est représentée par le STT (composée des employés de TCI (réseau filaire) et des anciens employés de TMW et de Clearnet) et les unités représentées par le SAMT et le SQET, désormais toutes regroupées chez TELE-MOBILE.

[316] Le paragraphe 35(2) du *Code* dispose que, lorsqu'il rend une ordonnance déclarant que des entreprises fédérales constituent un employeur unique, le Conseil peut décider si les employés visés constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. De plus, en vertu du paragraphe 18.1(2) du *Code*, s'il révise la structure des unités de négociation après avoir fait une déclaration d'employeur unique, le Conseil doit donner aux parties la possibilité de s'entendre sur la détermination des unités de négociation. En ce qui concerne l'unité de négociation unique représentée par le STT, le Conseil a déjà statué qu'elle est habile à négocier collectivement, pour les motifs précisés plus haut et compte tenu de ses commentaires sur la décision n° 108. Par ailleurs, pour ce qui est des unités de négociation représentées par le SAMT et par le SQET, le Conseil prend note que le STT a confirmé que sa demande n'englobe pas les employés de QTM qui font partie de l'unité de négociation représentée par le SAMT. Toutefois, compte tenu du pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 35(2) (et conformément aux dispositions du paragraphe 18.1(2) du *Code*), le Conseil donne aux parties jusqu'au **2 août 2004** pour tenter de s'entendre sur la détermination de la structure des trois unités de négociation actuellement représentées par le STT, le SAMT et le SQET, ainsi que sur toute question

the SAMT and the SQET should remain distinct from or be included in the unit represented by the TWU.

[317] It must be emphasized that the present findings of the Board do not extend to other TELUS bargaining units with respect to the landline operations in which the SQET and the SAMT are bargaining agents, as they were not included in the present application. Since the integration of the landline operations outside of, or east of, Alberta and in particular the Quebec landline, may raise different or additional concerns, which the Board did not review within the present application, it would not be appropriate to give the present findings of the Board a broader application than is intended without appropriate considerations.

[318] The Board is of the view that the parties have had ample opportunity to discuss these matters. However, given the fundamental differences that exist between the positions of the parties, as illustrated by the summary of their arguments, it is evident that the parties cannot hope to arrive at any agreements without the Board giving some directives on those fundamental differences. Therefore, although the Board will allow a short period of time for the parties to come to some agreement with respect to the proper bargaining unit structure and any other matters resulting from the present decision, in order to meet the requirements of section 18.1(2), it would not serve any labour relations purposes to drag on the matter without giving the parties the much needed resolution to the issues raised by the present application and to which the parties have had the opportunity to speak to.

D - Issue of Fitness of the TWU

[319] In the present application, the fitness of the TWU to represent employees east of the province of Alberta and in particular employees in Quebec has been put in question. This issue has been raised by TELE-MOBILE, TCI and the SQET and the SAMT as a factor to be considered within the Board's determination to grant or not a single employer declaration or in the determination of the appropriate bargaining unit structure.

liée à cette révision. Plus précisément, les parties vont devoir tenter de conclure une entente pour décider si les unités de négociation actuellement représentées par le SAMT et le SQET devraient rester distinctes de celles que représente le STT, ou au contraire y être intégrées.

[317] Il faut souligner que ces conclusions du Conseil ne s'appliquent pas aux autres unités de négociation de TELUS en ce qui concerne les activités du réseau filaire dont le SQET et le SAMT sont les agents négociateurs, puisqu'elles n'étaient pas visées par la demande en l'espèce. Étant donné que l'intégration de l'exploitation du réseau filaire à l'extérieur - soit à l'Est - de l'Alberta et plus particulièrement au Québec pourrait soulever des problèmes différents ou additionnels sur lesquels le Conseil ne s'est pas penché dans le contexte de cette affaire-ci, il ne serait pas approprié qu'on donne à ces conclusions une application plus large qu'il ne l'a voulu sans tenir compte de tous les facteurs pertinents.

[318] Le Conseil estime que les parties ont eu amplement l'occasion de discuter de ces questions. Toutefois, en raison des différences fondamentales entre leurs positions, comme le résumé de leurs arguments le montre, il est évident qu'elles ne peuvent pas espérer arriver à une entente quelconque sans que le Conseil ne leur donne des directives sur ces différences fondamentales. Par conséquent, et même s'il va leur accorder une courte période pour conclure une entente sur la structure des unités de négociation voulue et sur toutes les autres questions résultant de la présente décision, afin de satisfaire aux exigences du paragraphe 18.1(2), laisser s'étirer l'affaire sans donner aux parties la décision dont elles ont grandement besoin sur les questions soulevées par la demande qui fait l'objet de la présente affaire et dont les parties ont eu l'occasion de discuter ne favoriserait la réalisation d'aucun objectif lié aux relations du travail.

D - Aptitude du STT à représenter les employés

[319] On a contesté dans cette affaire l'aptitude du STT à représenter les employés à l'est de l'Alberta et plus particulièrement au Québec. Cette question a été soulevée par TELE-MOBILE et par TCI ainsi que par le SQET et le SAMT, qui ont déclaré que c'était un facteur dont le Conseil devait tenir compte dans sa décision de formuler ou non une déclaration d'employeur unique ou dans sa détermination de la structure appropriée des unités de négociation habiles à négocier.

[320] The Board is of the view that the fitness of the TWU to represent employees east of the province of Alberta or in Quebec is not a relevant factor for the Board to consider in determining the labour relations purpose of granting a section 35 application or in the determination of the appropriate bargaining structure in the context of a review of the existing bargaining structure.

[321] A trade union is defined in the *Code* as any organization of employees, or any branch or local thereof, the purposes of which include the regulation of relations between employers and employees.

[322] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1992), 87 di 163; and 92 CLLC 16,036 (CLRB no. 926), the Board held that trade union status embodies at least three essential elements: (a) it must be an organization; (b) the organization must consist of employees; and (c) the organization must exist and have a constitution including, as one of its objectives, the regulation of relations between employers and employees.

[323] In *Bank of Nova Scotia (Cedarbrae Plaza)* (1985), 62 di 190 (CLRB no. 533), whether the union was fulfilling its requirement through the local or national element was viewed to be an internal union matter:

> ... In the view of the Board, what is important is that the constitution provides for "the regulation of relations between employers and employees" within the meaning of section 107(1) of the *Code* and that, as a question of fact, such regulation of relations is being carried out by the union.
>
> The manner in which it is fulfilling that requirement is strictly an internal union matter and cannot be viewed as anything but a technicality.
>
> (page 197)

[324] In *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474), the Board stated:

> Unlike some provincial statutes such as those of British Columbia, the *Code* does not require a trade union to be local or provincial in nature, therefore the Board can, and has certified international unions as bargaining agents.
>
> (pages 196-197; 220; and 14,419)

[320] Le Conseil est d'avis que l'aptitude du STT à représenter les employés à l'est de l'Alberta ou au Québec n'est pas un facteur pertinent dont il doive tenir compte pour déterminer quels objectifs liés aux relations du travail justifieraient qu'il accueille une demande fondée sur l'article 35 ou qu'il détermine la structure de négociation appropriée dans le contexte d'une révision de la structure existante.

[321] Le *Code* définit un syndicat comme une association d'employés, y compris toute subdivision ou section locale de cette association formée en vue notamment de la réglementation des relations entre employeurs et employés.

[322] Dans *Société Radio-Canada* (1992), 87 di 163; et 92 CLLC 16 036 (CCRT n° 926), le Conseil a statué que le statut de syndicat englobe au moins trois éléments essentiels: a) le syndicat doit être une association; b) l'association doit être composée d'employés; et c) elle doit exister et avoir des statuts précisant qu'un de ses objectifs est la réglementation des relations entre employeurs et employés.

[323] Dans *Banque de Nouvelle-Écosse (Place Cedarbrae)* (1985), 62 di 190 (CCRT n° 533), le Conseil a déclaré que la façon pour le syndicat de s'acquitter de ses obligations par l'intermédiaire de la section locale ou par celui de sa direction nationale était une question interne:

> ... Selon nous, ce qui importe c'est que les statuts visent à «réglementer les relations entre employeurs et employés», au sens du paragraphe 107(1) du *Code*, et que, il s'agit là d'une question de fait, le syndicat s'occupe de réglementer ces relations.
>
> La façon dont il s'acquitte de cette tâche ne concerne que lui et ne peut être considérée que comme une question de forme.
>
> (page 197)

[324] Dans *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16, 051 (CCRT n° 474), le Conseil a déclaré ce qui suit:

> Contrairement à certaines législations provinciales, comme celle de la Colombie-Britannique, le *Code* n'exige pas d'un syndicat qu'il soit de caractère local ou provincial; aussi, le Conseil peut accréditer comme agents négociateurs des syndicats internationaux. En fait, il lui est déjà arrivé de la faire.
>
> (pages 196-197; 220; et 14,419)

[325] Necessarily, the Board has obviously also certified local or provincial trade unions under the *Code*. In *Conseil des Montagnais du Lac St-Jean* (1982), 50 di 190 (CLRB no. 405) , the question was raised about the ability of a provincially chartered union to operate at the federal level. In discussing the union, the Board explained as follows:

> ... although it may hold a provincial charter, it can be recognized, for certification purposes, to represent employees working in federal works, undertakings or businesses (See *Air West Airlines Ltd., supra*; *Verreault Navigation Inc., supra*). These laws are designed to limit the liability of unions in the same manner as the laws incorporating companies. However, these laws have nothing to do with the certification of a union, except and only insofar as they serve, notwithstanding the provincial nature of the charters they confer, to establish that an association has a valid constitution and by-laws. ... This Board can therefore certify an international union or a local thereof without regard to the provincial or local geographic area under the jurisdiction of the applicant employee association affiliated to an international union (See *Banque Nationale du Canada, Sillery (Québec)* (1982), 50 di 91). ...
>
> (page 195)

[326] As can be surmized from the above cases, the argument that a union's organizing ability is restricted based on its geographical location has no application before the Board. The only requirement under the *Code* is that the union meet the definition of a trade union.

[327] In addition, the geographic presence of a union in a province or an area has not been a determining factor for the present Board, or its counterpart the Public Service Staff Relations Board, in the determination of applications filed before it. For example, the Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (a Quebec-based union) was certified as the bargaining agent for a bargaining unit comprised of all employees of the employer (Treasury Board) in the Correctional Services Group.

[328] Therefore, in the Board's view, the remedy for the fitness or unfitness of a union to represent employees lies in the power of the majority of the employees in a unit to seek revocation of a certification order or seek representation from another bargaining agent and this aspect should not become a relevant

[325] Bien entendu, le Conseil a aussi accrédité des syndicats locaux ou provinciaux en vertu du *Code*. Dans *Conseil des Montagnais du Lac St-Jean* (1982), 50 di 190 (CCRT n° 405), on avait soulevé la question de l'aptitude d'un syndicat détenant une charte provinciale à fonctionner au palier fédéral. Dans son exposé sur ce qu'est un syndicat, le Conseil avait donné l'explication suivante:

> ... quoiqu'elle puisse détenir une charte provinciale, être reconnue, aux fins de l'accréditation, pour représenter des employés oeuvrant dans des entreprises, affaires ou ouvrages de compétence fédérale (voir *Air West Airlines Ltd., supra*; *Verreault Navigation Inc., supra*). Ces lois visent à limiter la responsabilité des syndicats tout comme les lois incorporant les compagnies mais elles n'ont rien à voir avec l'accréditation d'un syndicat sauf, et uniquement dans la mesure où elles, nonobstant la nature provinciale des chartes qui en résulte, servent à démontrer qu'une association possède des statuts et règlements valides... De même, le Conseil peut accréditer un syndicat international ou une section locale de ce syndicat international sans égard à l'aire géographique provinciale ou locale de la juridiction de l'association d'employés requérante. (Voir *Banque Nationale du Canada, Sillery (Québec)* (1982), 50 di 91)...
>
> (page 195)

[326] Comme les décisions citées le montrent, l'argument que la capacité de syndicalisation d'un syndicat est limitée par sa situation géographique n'a aucun poids devant le Conseil. La seule exigence du *Code* est que l'association d'employés satisfasse à la définition qu'il donne d'un syndicat.

[327] En outre, la présence d'un syndicat dans une province ou dans une région n'a jamais été un facteur déterminant pour le Conseil ou pour son homologue, la Commission des relations de travail dans la fonction publique, lorsqu'il s'agit de trancher les demandes qu'on leur présente. Ainsi, l'Union of Canadian Correctional Officers - Syndicat des agents correctionnels du Canada - CSN (un syndicat ayant son siège au Québec) a été accrédité comme agent négociateur d'une unité de négociation composée de tous les fonctionnaires de l'employeur (le Conseil du Trésor) du groupe Services correctionnels.

[328] Par conséquent, le Conseil est d'avis que le facteur déterminant de l'aptitude ou de l'inaptitude d'un syndicat à représenter des employés est le pouvoir de la majorité des membres d'une unité de négociation de demander la révocation d'une ordonnance d'accréditation ou de chercher à être représentés par un

factor in the determination of the issues in the present matter.

E - Need for a Representational Vote

[329] In essence, the arguments raised by TELE-MOBILE and TELUS with respect to the need for a representation vote in the present application are similar to the arguments made by TELUS on the subject in decision no. 73 and the reconsideration decision no. 94 with respect to the inclusion of the field sales employees. Like in the present matter, TELUS took the position that the employees in question were being "swept in" without the opportunity to express their wishes and without the union having obtained majority support.

[330] In decision no. 73, the Board was satisfied that the overall majority of employees in the new single bargaining unit supported union representation and that the "double majority" rule did not apply where the disputed categories had been contained in certain of the previous bargaining units having been reviewed and consolidated to create the single bargaining unit. In decision no. 94, the reconsideration panel found that the decision not to apply the "double majority" rule and assess majority support amongst the group to be added did not depart from Board policy.

[331] In *Teleglobe Canada*, *supra,* the CLRB summarized how it proceeds regarding an accretion of an existing bargaining unit, or the merger of bargaining units:

> Meanwhile, and we will repeat at the occasion of a summary later on, this Board will take into account only the overall majority status of the applicant union following an application for revision which does not affect the nature of an existing bargaining unit but we will require proof of majority support among the employees added when the application for revision would radically change the bargaining unit. ...
>
> (pages 332; and 139)

[332] In other words, if the proposed amendment of the certification is within the intended scope of the original order, the Board will not require proof of majority support by vote (see also: *CKCV (Québec) Ltée* v. *Canada Labour Relations Board*, [1981] 1 S.C.R. 411,

autre agent négociateur, et ce facteur ne devrait pas devenir pertinent pour la détermination des enjeux en l'espèce.

E - Nécessité d'un scrutin de représentation

[329] Fondamentalement, les arguments avancés par TELE-MOBILE et par TELUS sur la nécessité d'un scrutin de représentation dans la présente affaire sont les mêmes que ceux que TELUS avait présentés à ce sujet dans la décision n° 73 et dans la décision n° 94, sur une demande de réexamen de l'inclusion des représentants commerciaux dans l'unité de négociation. Tout comme en l'espèce, TELUS était alors partie du principe que les employés en question avaient été poussés dans l'unité de négociation sans avoir eu la possibilité d'exprimer leurs désirs et sans que le syndicat ait obtenu l'appui de la majorité d'entre eux.

[330] Dans la décision n° 73, le Conseil s'est dit convaincu que la majorité globale des employés inclus dans la nouvelle unité de négociation unique étaient favorables à la syndicalisation et que la règle de la double majorité ne s'appliquait pas lorsque les employés dont l'inclusion était contestée avaient été membres de certaines des unités de négociation antérieures qui avaient été révisées et regroupées pour créer l'unité de négociation unique. Dans la décision n° 94, le banc de révision a conclu que la décision de ne pas appliquer la règle de la double majorité et de déterminer si le syndicat avait l'appui de la majorité de l'ensemble du groupe à ajouter à l'unité de négociation ne dérogeait pas à la politique du Conseil.

[331] Dans *Téléglobe Canada*, précitée, le CCRT a résumé comment il procède dans le cas d'élargissement d'une unité de négociation existante ou de fusion d'unités de négociation:

> Cependant, et nous le répétons, comme il aura l'occasion de le résumer plus loin, ce Conseil tiendra compte du caractère majoritaire strictement global du syndicat requérant lors d'une requête en révision n'affectant pas la nature d'une unité de négociation existante alors qu'il exigera la preuve du caractère représentatif parmi les ajoutés lorsqu'il s'agira d'une requête en révision changeant radicalement l'unité de négociation...
>
> (pages 332; et 139)

[332] En d'autres termes, si la proposition de modification de l'accréditation correspond à la portée intentionnelle de l'ordonnance initiale, le Conseil n'exige pas de preuve de l'appui de la majorité des employés en ordonnant la tenue d'un scrutin de

affirming *CKCV (Québec) Ltée* v. *Canada Labour Relations Board*, [1979] 2 F.C. 107 (C.A.); which affirmed *CKCV (Québec) Limitée* (1977), 23 di 104 (CLRB no. 119); *Cape Breton Development Corporation* (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595); and *Air Transat A.T. Inc.*, [2002] CIRB no. 178).

[333] However, if the proposed amendment is outside of the intended scope of the original order, made evident by a resulting radical and substantial change of the certified bargaining unit, then the Board will require the following:

a) the extended bargaining unit has to be appropriate;

b) the members of the existing bargaining unit have to consent to the accretion;

c) the union has to show majority support within the expanded unit and the group that is being "swept in," the so-called "double majority rule."

(See also: *Algoma Central Railway (formerly Algoma Central and Hudson Bay Railway Company)* (1980), 36 di 73 (CLRB no. 232); *Canadian National Railways* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197 (CLRB no. 387); *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153); *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CIRB no. 173; and 81 CLRBR (2d) 285; *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 130; *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 91 di 165 (CLRB no. 1004); and decision no. 73).

[334] With respect to the double majority requirement, the Board found in *Air Transat A.T. Inc.*, *supra*, that since the numerical percentage of the employees being swept in as part of the unit as a whole was small, evidence of consent of the existing bargaining unit members was not necessary.

[335] Not every case of bargaining unit restructuring requires the implementation of the "double majority" rule. If, in view of the need for restructuring, the appropriate bargaining unit is redefined by the Board and if the bargaining agent of the redefined bargaining unit is clearly supported by the majority of employees, it is a futile exercise for the Board to conduct a vote among the minority of employees included in the

représentation (voir aussi *CKCV (Québec) Limitée* (1977), 23 di 104 (CCRT n° 119), confirmée dans *CKCV (Québec) Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1979] 2 C.F. 107 (C.A.); *CKCV (Québec) Ltée* c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1981] 1 R.C.S. 411, *Société de développement du Cape-Breton* (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595); et *Air Transat A.T. Inc.*, [2002] CCRI n° 178).

[333] Par contre, si cette proposition excède la portée de l'ordonnance d'accréditation initiale, comme le montre à l'évidence le changement radical de l'unité de négociation accréditée qui en résulterait, le Conseil exige:

a) que l'unité de négociation modifiée soit habile à négocier collectivement;

b) que les membres de l'unité de négociation existante consentent à l'élargissement de l'unité;

c) que le syndicat prouve qu'il a l'appui de la majorité des membres de l'unité élargie et du groupe qui est censé s'y ajouter, conformément à ce qu'on appelle la «règle de la double majorité».

(Voir aussi *Algoma Central Railway (anciennement Algoma Central and Hudson Bay Railway Company)* (1980), 36 di 73 (CCRT n° 232); *Les Chemins de fer Nationaux du Canada* (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197 (CCRT n° 387); *Brink's Canada Limited* (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153); *Saskatchewan Wheat Pool*, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 285; *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 130; *Société Radio-Canada*, (1993), 91 di 165 (CCRT n° 1004); et décision n° 73).

[334] En ce qui concerne le principe de la double majorité, le Conseil a conclu dans *Air Transat Inc.*, précitée, que, lorsque le pourcentage des employés ajoutés à une unité existante est faible, la preuve du consentement des membres de l'unité de négociation n'est pas nécessaire.

[335] Ce ne sont pas tous les cas de restructuration d'unités de négociation qui exigent l'application de la règle de la double majorité. Si l'unité de négociation habile à négocier est redéfinie par le Conseil en raison de la restructuration nécessaire et que l'agent négociateur de cette unité de négociation redéfinie est clairement appuyé par la majorité des membres, il serait futile que le Conseil ordonne un scrutin de

redefined appropriate unit to determine if they want to avoid inclusion (decision no. 94).

[336] Where a consolidation of bargaining units is to take place, the bargaining agents already certified to represent the groups of employees concerned may, a priori, be certified to represent one or more of the redefined bargaining units. If more than one bargaining agent expresses such an interest, the Board will determine whether it will hold one or more representation votes to permit the employees to choose or grant certification to one of the unions without holding a secret ballot. When bargaining units are redefined in the context of a section 18 application for review, a representation vote will not be necessary where it is established that one particular union represents the vast majority of employees in the bargaining units (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); and *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003), affirmed *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (F.C.A.)).

[337] The need to hold a vote in merger situations must depend upon a variety of considerations. If the situation really does not require a vote, one may not be conducted. If, on the other hand, circumstances such as the number of employees to be added in the merger or their proportionate importance within the appropriate bargaining unit, or a consideration of community of interest or other factors require it, a vote will be held (*Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015).

[338] In the absence of evidence that the work covered by the certification and performed by non-unionized employees is not similar or identical to that of employees who are already represented, the Board deems that employees who are currently non-unionized shall be part of the new bargaining unit (see *Maritime Telegraph and Telephone Company Limited* (1996), 103 di 22 (CLRB no. 1187); and *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726).

[339] In cases of bargaining unit reviews, if the employees to be added constitute a very small number

représentation parmi la minorité des employés inclus dans l'unité habile à négocier redéfinie pour déterminer s'ils ne veulent pas en être membres (décision n° 94).

[336] Lorsqu'on envisage un regroupement d'unités de négociation, les agents négociateurs déjà accrédités pour représenter les groupes d'employés visés peuvent être a priori accrédités pour représenter une, voire plus d'une des unités de négociation redéfinies. Si plus d'un agent négociateur exprime un intérêt en ce sens, le Conseil détermine s'il doit ordonner la tenue d'un ou de plusieurs scrutins de représentation pour permettre aux employés de choisir, ou s'il faut simplement accréditer un des syndicats sans scrutin secret. Quand les unités de négociation sont redéfinies dans le contexte d'une demande de révision fondée sur l'article 18, il n'est pas nécessaire qu'un scrutin de représentation soit tenu lorsqu'il est établi qu'un syndicat donné représente la vaste majorité des employés membres des unités de négociation (voir *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); et *Purolator Courrier Ltée*, (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003), confirmée dans *Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (C.A.F.)).

[337] Il faut se fonder sur divers facteurs pour déterminer s'il est nécessaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation dans les cas de fusion d'entreprises ou d'unités de négociation. Si la situation n'exige pas vraiment un scrutin, le Conseil peut décider de ne pas en ordonner un. Par contre, si des circonstances telles que le nombre d'employés à ajouter dans la fusion, leur importance proportionnelle au sein de l'unité de négociation habile à négocier, la communauté d'intérêts ou d'autres facteurs l'exigent, il faut ordonner la tenue d'un scrutin (*Air Canada et autre*, [2001] CCRI n°104; et 2002 CLLC 220-015).

[338] S'il n'y a pas de preuve que le travail visé par l'ordonnance d'accréditation et accompli par des employés non-syndiqués n'est pas semblable ou identique à celui d'employés déjà syndiqués, le Conseil estime que ceux qui ne sont pas encore syndiqués doivent faire partie de la nouvelle unité de négociation (voir *Maritime Telegraph and Telephone Company Limited* (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187); et *Alberta Government Telephones Commission* (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726).

[339] Dans les cas de révision d'unités de négociation, si les employés à ajouter à une unité sont très peu

and support for the bargaining agent within the unit is clear, no vote is necessary. If the employees to be added constitute such a large proportion of the unit that majority support for the bargaining agent is questionable, a vote may be ordered (see decision no. 94).

[340] The Board, in the past, has held that no vote is necessary when one union enjoys an "overwhelming majority" of members, such that there is no realistic possibility of contesting its majority support (see *Reimer Express Lines Ltd.* (1994), 94 di 163 (CLRB no. 1073); *Québecair and Régionair (1981) Inc.* (1983), 54 di 161 (CLRB no. 447); and *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482). It is therefore within the discretionary power of the Board to order or not a vote.

[341] In the present matter, given the single bargaining unit in existence as a result of the merger between BC TELECOM and TELUS (Alberta) and comprising both the landline (in British Columbia and Alberta) and the mobility operations of TELUS Canada wide, the Board is of the view that there is no necessity for a representation vote given the large number of TWU members (over 10,000 unionized employees) versus the number of non-unionized (approximately 2,000 former Clearnet employees) and SQET members (approximately 60 unionized employees).

[342] In its submission, TELE-MOBILE distinguished *Aliant Telecom Inc. et. al., supra*, where the Board folded roughly 680 previously unrepresented employees from New Brunswick into a single bargaining unit (comprising 4,000 unionized employees) without applying the double majority rule or holding a vote. After considering the arguments submitted by TELE-MOBILE, this Board must conclude that the distinctions made do not hold for the present matter.

[343] In *Aliant Telecom Inc. et. al., supra*, the Board noted that if a single bargaining unit is appropriate, the continued non-unionized status of the New Brunswick group posed significant problems for the promotion of "meaningful, peaceful and harmonious bargaining." Explaining the inclusion of these employees inside the

nombreux et que l'appui des membres de l'unité pour l'agent négociateur est clair, il n'est pas nécessaire d'ordonner la tenue d'un scrutin. Si les employés qui doivent être ajoutés dans l'unité en constituent une si forte proportion qu'on peut douter que la majorité des membres - eux compris - de l'unité de négociation appuient l'agent négociateur, on peut en ordonner un (voir décision n° 94).

[340] Dans le passé, le Conseil a jugé qu'aucun scrutin n'était nécessaire lorsqu'un syndicat avait l'appui d'une «majorité écrasante» des membres de l'unité de négociation au point qu'il n'y avait aucune possibilité réelle que l'appui de la majorité de ces membres puisse être contesté (voir *Reimer Express Lines Ltd.* (1994), 94 di 163 (CCRT n° 1073); *Québecair et Régionair (1981) Inc.* (1983), 54 di 161 (CCRT n° 447); et *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482). Il relève donc du pouvoir discrétionnaire du Conseil d'ordonner ou non la tenue d'un scrutin.

[341] En l'espèce, étant donné l'existence de l'unité de négociation unique résultant de la fusion de BC TELECOM et de TELUS (Alberta) et composée à la fois des employés du volet filaire (en Colombie-Britannique et en Alberta) et du volet sans fil de TELUS (dans tout le Canada), le Conseil estime que la tenue d'un scrutin de représentation n'est pas nécessaire, en raison du grand nombre des membres du STT - plus de 10 000 employés syndiqués - comparativement à celui des employés non syndiqués - environ 2 000 anciens employés de Clearnet - et à celui des membres du SQET, qui sont une soixantaine.

[342] Dans ses observations, TELE-MOBILE a tenté de distinguer *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, décision dans laquelle le Conseil avait ajouté quelques 680 employés du Nouveau-Brunswick qui n'étaient pas représentés jusque-là dans une unité de négociation unique (comprenant 4 000 employés syndiqués) sans appliquer la règle de la double majorité ni ordonner la tenue d'un scrutin de représentation. Après avoir analysé les arguments avancés par TELE-MOBILE, le Conseil doit conclure que ces distinctions ne tiennent pas dans la présente affaire.

[343] Dans *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, le Conseil a souligné que si une unité de négociation unique est habile à négocier, le maintien du statut non syndiqué du groupe du Nouveau-Brunswick posait des problèmes majeurs pour la promotion de négociations «utiles, pacifiques et harmonieuses». En expliquant sa

single bargaining unit without a vote, the Board stated:

> [28] ... While it may be preferable to grant them a vote from the perspective of letting them freely select their own destiny, there are no identifiable bargaining unit structures that would function, after the Aliant merger, without their involvement from inside the bargaining unit. ...
>
> (page 16)

[344] In light of the Board's common employer declaration between TCI and TELE-MOBILE, the Board must come to a similar conclusion. Like in *Aliant Telecom Inc. et. al.*, *supra*, the Board anticipates that any movement of work previously performed by unionized employees to the non-unionized group would result in significant labour relations tensions between the parties. This situation could arise if the former Clearnet employees are left unrepresented. While the Board recognizes, as it did in *Aliant Telecom Inc. et. al.*, *supra*, that it may be preferable to allow the former Clearnet employees to vote, it is convinced that an appropriate bargaining unit would not have the former Clearnet employees remain unrepresented.

F - *Charter* Argument

[345] Closely related to the issue of the necessity to hold a representation vote within the former Clearnet employees and the former QTM employees is TELE-MOBILE's *Charter* argument. Essentially, TELE-MOBILE submits that the interpretation of the applicable provisions of the *Code* must operate in harmony with the *Charter* and that in order to do so, the Board should not sweep into the existing single unit the former unrepresented Clearnet employees and the former represented QTM employees.

[346] TELE-MOBILE relies on the Supreme Court of Canada decisions in *Hills* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*; *Trinity Western University* v. *British College of Teachers, supra*; *Chamberlain* v. *Surrey School District No. 36*, *supra*; and *Slaight Communications Inc.* v. *Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038, which provide that when interpreting statutes and exercising discretion, adjudicators are required to favour *Charter* values over assessments that ignore such ideals. Consequently, since the Board is a creature of legislation that derives all of its powers from the *Code*,

décision d'inclure ces employés dans l'unité de négociation unique sans la tenue d'un scrutin de représentation, le Conseil a déclaré ce qui suit:

> [28] ... Il serait préférable d'offrir à ces employés la possibilité de choisir librement leur destin par voie de scrutin, mais force est de constater qu'aucune structure de négociation ne saurait être viable, après la fusion des entreprises, si ce groupe est exclu de l'unité de négociation...
>
> (page 16)

[344] En raison de la déclaration du Conseil selon laquelle TCI et TELE-MOBILE constituent un employeur unique, le Conseil doit arriver à une conclusion analogue. Tout comme dans *Aliant Telecom Inc. et. autres*, précitée, il prévoit que tout transfert du travail exécuté auparavant par des employés syndiqués au groupe non syndiqué causerait de grandes tensions dans les relations du travail entre les parties. Cette situation pourrait survenir si des anciens employés de Clearnet restaient non syndiqués. Le Conseil reconnaît, comme il l'a fait dans *Aliant Telecom Inc. et. autres*, précitée, qu'il serait préférable de permettre aux anciens employés de Clearnet de voter, mais il est convaincu qu'une unité de négociation habile à négocier serait impensable si les anciens employés de Clearnet n'étaient toujours pas syndiqués.

F- Argument fondé sur la *Charte*

[345] L'argument fondé sur la *Charte* de TELE-MOBILE est étroitement lié à la question de la nécessité ou non de tenir un scrutin de représentation en ce qui concerne les anciens employés de Clearnet et de QTM. Fondamentalement, TELE-MOBILE soutient que l'interprétation des dispositions applicables du *Code* doit être conciliée avec la *Charte* et que, pour qu'elle le soit, le Conseil ne devrait pas inclure dans l'unité de négociation unique existante les anciens employés non syndiqués de Clearnet et les anciens employés syndiqués de QTM.

[346] Dans ce contexte, TELE-MOBILE se fonde sur les arrêts de la Cour suprême du Canada dans *Hills* c. *Canada (Procureur général)*, précité, *Université Trinity Western* c. *British Columbia College of Teachers*, précité; *Chamberlain* c. *Survey School District No. 36*, précité; et *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, où il est établi que, pour interpréter les lois et se prévaloir de leur pouvoir discrétionnaire, les arbitres de griefs sont tenus de préférer les valeurs de la *Charte* à des analyses qui ignorent ces idéaux. Il s'ensuit que, comme le Conseil

it should abide by the values enshrined in the *Charter* when exercising any discretion conferred on it by its enabling statute.

[347] In the present matter, TELE-MOBILE asks the Board to interpret and apply the relevant provisions of the *Code* in accordance with the ideals embodied in the implicit guarantee of freedom from compelled association under section 2(d) of the *Charter* and as recognized in the Supreme Court of Canada decisions in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*; and *Lavigne* v. *Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211. TELE-MOBILE specifically asserts that the former Clearnet and QTM mobility employees have the right not to associate with, or be represented by, the TWU in the absence of an appropriate representation vote.

[348] The TWU contends that TELE-MOBILE has no standing to raise a *Charter* argument, that there has been and will be no *Charter* breach, and alternatively that TELE-MOBILE's challenge is defeated under section 1 of the *Charter*.

1 - Standing

[349] After a careful review of the parties' submissions as well as the jurisprudence advanced, the Board is not convinced that TELE-MOBILE has in fact standing to raise the present *Charter* argument.

[350] TELE-MOBILE's position with respect to standing is that it can raise a *Charter* argument since it has met the three-pronged, public interest standing test as set out in *Canadian Council of Churches* v. *Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1992] 1 S.C.R. 236. These three aspects being: 1) is there a serious issue raised as to the invalidity of the legislation in question; 2) has it been established that the party seeking standing is directly affected by the legislation; and 3) is there another reasonable and effective way to bring the issue before the Court.

[351] The TWU claims that in the absence of a statutory ambiguity that would bring the *Charter* into play, TELE-MOBILE must establish that it has standing to bring forward its implicit challenge of the applicable provisions of the *Code*. It argues that TELE-MOBILE

est une créature de la loi qui tire tous ses pouvoirs du *Code*, il devrait se conformer aux valeurs reconnues par la *Charte* lorsqu'il se prévaut d'un pouvoir discrétionnaire dont il est investi par sa loi habilitante.

[347] En l'espèce, TELE-MOBILE demande au Conseil d'interpréter et d'appliquer les dispositions pertinentes du *Code* conformément aux idéaux de la garantie implicite de liberté de refuser une association de l'alinéa 2d) de la *Charte*, telle que l'a reconnue la Cour suprême du Canada dans les arrêts *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité; et *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario* [1991] 2 R.C.S. 211. TELE-MOBILE affirme plus particulièrement que les anciens employés de Clearnet et de QTM ont le droit de ne pas accepter d'être associés au STT ou représentés par lui sans scrutin de représentation approprié.

[348] Le STT maintient pour sa part que TELE-MOBILE n'a pas qualité pour invoquer un argument fondé sur la *Charte*, qu'il n'y a pas eu et qu'il n'y aura pas de violation de la *Charte* et affirme subsidiairement que la contestation de TELE-MOBILE doit être rejetée en vertu de l'article 1 de la *Charte*.

1 - Qualité pour agir

[349] Après avoir méticuleusement analysé les observations des parties de même que la jurisprudence invoquée, le Conseil n'est pas convaincu que TELE-MOBILE ait vraiment qualité pour soulever l'argument fondé sur la *Charte* qu'elle invoque en l'espèce.

[350] La position de TELE-MOBILE sur sa qualité pour agir consiste à déclarer qu'elle peut soulever un argument fondé sur la *Charte* puisqu'elle satisfait au triple critère de l'intérêt public établi dans l'arrêt *Conseil canadien des Églises* c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1992] 1 R.C.S. 236, à savoir 1) qu'une sérieuse question est soulevée quant à l'invalidité de la législation visée; 2) qu'il a été établi que la partie réclamant qualité pour agir est directement touchée par la législation; et 3) qu'il n'y a pas d'autre façon raisonnable et efficace d'amener la question devant les tribunaux.

[351] Selon le STT, en l'absence d'ambiguïté législative qui entraînerait l'application de la *Charte*, TELE-MOBILE doit prouver qu'elle a qualité pour soulever une question constitutionnelle contestant implicitement les dispositions applicables du *Code*. Il

does not have standing to raise the *Charter* in the present matter as it is neither a person entitled to the benefit of a *Charter* right nor is it a corporate defendant in a civil proceeding instigated by the state pursuant to a regulatory scheme. Moreover, TELE-MOBILE may not raise the *Charter* on behalf of persons who are not a party to the litigation.

[352] The Board cannot agree with TELE-MOBILE's position with respect to standing. Firstly, it is difficult to understand why the employer ought to be accorded public interest standing to make a constitutional argument when individual former Clearnet and QTM employees may file a petition and speak for themselves. Secondly, although TELE-MOBILE appears to have satisfied the latter two prongs of the pertinent test in that it will be directly affected by the Board's interpretation of the *Code* and likely has no other effective way to advance the matter, it has not raised a serious issue as to the illegitimacy of the statute pursuant to the first step of the test. In fact, at paragraph 596 of its Final Argument, TELE-MOBILE actually states that it is **not seeking to raise the invalidity of any part of the *Code***. For these reasons, the Board is of the view that TELE-MOBILE does not meet the requirements for having public interest standing.

[353] However, while TELE-MOBILE is neither attempting to specifically enforce the individual freedom of association conferred on its employees through a claim under section 24 of the *Charter*, nor to raise the illegitimacy of any part of the *Code*, it is advancing a serious issue concerning the *Charter* that purportedly must be considered. Recent jurisprudence suggests that the Board ought to appease this type of constitutional solicitation.

[354] In *Calgary (City) (Re)*, [2001] Alta LRBR 529, an Alberta Labour Relations Board reconsideration panel dismissed a union's section 2(d) constitutional challenge of a successorship declaration on the grounds that it had not raised the *Charter* before the original panel, and had not notified the Attorney General of the original proceedings. However, the panel indicated that if it had accepted the application, it would have permitted the union to seek an interpretation of

affirme qu'elle n'a pas qualité pour invoquer la *Charte* en l'espèce puisqu'elle n'est ni une personne pouvant se réclamer d'un droit garanti par la *Charte*, ni une personne morale défenderesse dans une procédure civile intentée par l'État conformément à un régime de réglementation. Qui plus est, TELE-MOBILE ne peut pas invoquer la *Charte* au nom de personnes qui ne sont pas parties à l'affaire.

[352] Le Conseil ne peut pas souscrire à la position de TELE-MOBILE au sujet de sa qualité pour agir. Premièrement, il est difficile de comprendre pourquoi il devrait accorder à l'intimée la reconnaissance d'une qualité pour invoquer l'intérêt public afin de soulever une question constitutionnelle quand les anciens employés de Clearnet et de QTM peuvent déposer une pétition devant le Conseil en leur propre nom. Deuxièmement, même si TELE-MOBILE semble avoir satisfait aux deux derniers volets du critère applicable parce qu'elle sera directement touchée par l'interprétation du *Code* que le Conseil donnera et qu'elle n'a vraisemblablement aucun autre moyen efficace de faire valoir son point de vue, elle n'a pas soulevé une question sérieuse mettant en doute la légitimité de la loi, alors que c'est le premier volet du critère. En fait, au paragraphe 596 de ses derniers arguments, TELE-MOBILE déclare bel et bien qu'elle **ne cherche pas à contester la validité d'une partie quelconque du *Code***. Pour ces raisons, le Conseil conclut donc que TELE-MOBILE ne satisfait pas aux exigences afin d'avoir qualité pour agir dans l'intérêt public.

[353] Toutefois, puisque TELE-MOBILE ne tente ni de faire appliquer expressément le droit à la liberté d'association garanti à ses employés en présentant une demande fondée sur l'article 24 de la *Charte*, ni de contester la légitimité d'une partie quelconque du *Code*, mais avance plutôt un argument sérieux concernant la *Charte* qui devrait être considéré, la jurisprudence récente laisse entendre que le Conseil devrait répondre pour l'apaiser à ce genre de contestation constitutionnelle.

[354] Dans *Calgary (City) (RE)*, [2001] Alta L.R.B.R. 529, un banc de révision de la Commission des relations de travail de l'Alberta a rejeté la contestation constitutionnelle d'une déclaration de successeur qu'un syndicat avait fondée sur l'alinéa 2d) de la *Charte* au motif que celui-ci n'avait pas invoqué la *Charte* devant le banc initial et n'avait pas non plus informé le procureur général de la procédure initiale. Néanmoins, le banc de révision a déclaré que, s'il avait accueilli la

section 44 of the Alberta *Labour Relations Code*, R.S.A. 2000, c. L-1 (extension of certificate) in accordance with the *Charter*'s section 2(d) values:

> [71] ... What the union was seeking was an interpretation of section 44 that employees of the City could not be compelled to be employees of Enmax unless the employees consent because, otherwise, the employees' freedom of association has been infringed. Had we been inclined to accept the Union's reconsideration application, we would have considered the Union had standing to attack the validity of section 44 even though it used section 2(d) as the basis for that attack. ...
>
> (page 556)

[355] The Alberta Board went on to hold that it would have permitted the union to raise its section 2(d) argument by exercising whatever residuary discretion that it possessed to grant standing.

[356] The Board also finds the Federal Court of Appeal's reasoning in *International Longshore and Warehouse Union, Canada et al.* v. *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et al.* (2001), 273 N.R. 160 - a case that neither party has raised - to be instructive. In that matter, the Court upheld this Board's declaration that the members of a union who had refused to cross another union's picket line had engaged in an illegal strike. Notably, the Court agreed to hear counsel for the intervener's argument related to section 2(d) of the *Charter* even though she had not submitted it before the Board and the parties had not addressed it in their memoranda of fact and law. The Court held that a party is entitled to ask a trier of fact to measure a statutory provision against *Charter* principles that have either been firmly solidified in the relevant jurisprudence or inherently accepted:

> [23]The Court accepted to hear counsel for the intervener on her *Charter* argument only to the extent that it is settled law that statutes are to be interpreted in accordance with *Charter* values and that it is permissible to argue that a given interpretation of a provision offends those values. The values at issue, however, must be values which are solidly entrenched in the jurisprudence or are otherwise well accepted. ...
>
> (page 166)

[357] The Court dismissed the intervener's claim on the ground that the purported right to the freedom to

demande, il aurait autorisé le syndicat à réclamer une interprétation de l'article 44 du *Labour Relations Code* de l'Alberta, R.S.A. 2000, c. L-1 (extension du certificat), conformément aux valeurs de l'alinéa 2d) de la *Charte*:

> [71] ... Le syndicat voulait obtenir une interprétation de l'article 44 selon laquelle les employés de la Ville ne pouvaient pas être obligés à être au service d'Enmax sans leur consentement puisque, autrement, on aurait porté atteinte à leur liberté d'association. Eussions-nous été enclins à accueillir la demande de réexamen du syndicat, nous aurions jugé qu'il avait qualité pour attaquer la validité de l'article 44 même s'il s'était fondé sur l'alinéa 2d) pour ce faire...
>
> (page 556; traduction)

[355] La Commission de l'Alberta poursuivait en déclarant qu'elle aurait autorisé le syndicat à soulever son argument fondé sur l'alinéa 2d) en se prévalant du pouvoir discrétionnaire résiduel dont elle était investie afin de lui reconnaître qualité pour agir.

[356] Le Conseil estime aussi que le raisonnement de la Cour d'appel fédérale dans *International Longshore and Warehouse Union, Canada et al.* v. *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et al.* (2001), 273 N.R. 160 - un arrêt que ni l'une ni l'autre des parties n'a invoqué - est révélateur. Dans cette affaire, la Cour a maintenu la déclaration du Conseil que les membres d'un syndicat qui avaient refusé de traverser le piquet de grève d'un autre syndicat avaient fait une grève illégale. La Cour a notamment accepté d'entendre les arguments fondés sur l'alinéa 2d) de la *Charte* de la procureure de l'intervenant même si celle-ci ne les avait pas soumis au Conseil et que les parties n'en avaient pas fait mention dans leurs mémoires des faits et du droit. La Cour a jugé que les parties avaient le droit de demander au juge des faits de peser une disposition législative en fonction de principes de la *Charte* qui ont soit été fermement établis dans la jurisprudence pertinente, soit été implicitement acceptés:

> [23] La Cour a accepté d'entendre les arguments fondés sur la *Charte* de l'avocate de l'intervenant seulement dans la mesure où le droit reconnaît que les lois doivent être interprétées conformément aux valeurs de la *Charte* et qu'on peut maintenir qu'une interprétation donnée d'une disposition législative porte atteinte à ces valeurs. Les valeurs en jeu doivent toutefois être solidement établies dans la jurisprudence ou autrement reconnues...
>
> (page 166; traduction)

[357] La Cour a rejeté la prétention de l'intervenant au motif que le prétendu droit à la liberté d'exprimer «son

express one's "opinion and commitment to the principles of trade union solidarity by respecting the lawful picket lines of others" was not a recognized *Charter* value (paragraph 24). However, the alleged *Charter* principle in this case - chiefly, the right to be free from compelled association - has clearly become an accepted constitutional value (see *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*; and *Lavigne* v. *Ontario Public Service Employees Union*, *supra*).

[358] Ultimately, while the Board is not convinced that TELE-MOBILE has the required standing to bring a *Charter* challenge, it will nevertheless consider the merits of the argument. The Board has chosen to take this route on the basis that the nature of TELE-MOBILE's request is essentially to measure the applicable provisions of the *Code* against the Charter's section 2(d) right of non-association, as well as the germane reasoning that the Federal Court of Appeal and the Alberta Labour Relations Board have recently applied in *International Longshore and Warehouse Union, Canada et al.* v. *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et al.*, *supra*; and *Calgary (City) (Re)*, *supra*, respectively.

2 - Alleged *Charter* Breach

[359] TELE-MOBILE contends that if the Board orders the former Clearnet and QTM mobility employees to join the TWU bargaining unit in the absence of a representation vote, it would contravene their freedom from compelled association under section 2(d) of the *Charter*. In making this submission, it relies mostly on the recent Supreme Court of Canada decision in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*. In that case, the Supreme Court of Canada considered whether or not a provision of a Quebec statute which made it illegal to work in that province's construction industry without becoming a member of one of five groups of unions violated section 2(d) of the *Charter*. The Court upheld the legislation by a narrow 5-4 majority. However, the nine justices rendered four sets of reasons, thus exposing their division on the issues.

[360] Justices LeBel, Arbour and Gonthier held that although section 2(d) includes a right not to associate

opinion et son respect des principes de solidarité syndicale en respectant les piquets de grève légaux d'autrui» n'était pas une valeur reconnue par la *Charte* (paragraphe 24). Toutefois, le principe qu'on allègue que la *Charte* reconnaît dans la présente affaire - à toutes fins utiles le droit de ne pas être forcé d'accepter une association - est clairement devenu une valeur constitutionnelle reconnue (voir *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité; et *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario*, précité).

[358] En définitive, et même s'il n'est pas convaincu que TELE-MOBILE ait la qualité requise pour avancer une contestation fondée sur la *Charte*, le Conseil a décidé de se prononcer sur le bien-fondé de ses arguments. Il a opté pour cette stratégie parce que la demande de TELE-MOBILE consiste essentiellement à réclamer que les dispositions applicables du *Code* soient pesées en fonction du droit de refuser une association reconnu implicitement par l'alinéa 2d) de la *Charte*, ainsi qu'en fonction du raisonnement analogue que la Cour d'appel fédérale et la Commission des relations de travail de l'Alberta ont récemment appliqués respectivement dans *International Longshore and Warehouse Union, Canada et al.* v. *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et al.*, précité; et *Calgary (City)(Re)*, précité.

2 - Allégation de violation de la *Charte*

[359] TELE-MOBILE allègue que, si le Conseil ordonnait aux anciens employés du volet sans fil de Clearnet et de QTM de se joindre à l'unité de négociation du STT sans scrutin de représentation, il porterait atteinte à leur droit de refuser d'être contraints à une association reconnu par l'alinéa 2d) de la *Charte*. En avançant cet argument, elle se fonde surtout sur l'arrêt récent de la Cour suprême du Canada dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité. Dans cette affaire, la Cour suprême du Canada s'était prononcée sur la question de savoir si une disposition d'une loi du Québec rendant illégal le travail dans le secteur de la construction de cette province sans devenir membre d'un des cinq groupes de syndicats reconnus constitue une violation de l'alinéa 2d) de la *Charte*. La Cour a confirmé la constitutionnalité de la loi contestée par une courte majorité de cinq contre quatre, mais les neuf juges de la Cour ont produit quatre motifs, exposant ainsi leur division sur les questions en jeu.

[360] Les juges LeBel, Arbour et Gonthier ont jugé que, même si l'alinéa 2d) inclut un droit de ne pas

where forced association imposes ideological conformity, the impugned legislation did not violate that right as it merely required construction workers to join one of several unions and pay dues. Moreover, the statute shielded workers from the improper exercise of union power. The three justices also concluded that the disputed provision was saved under section 1 of the *Charter* in any event since it constituted an appropriately tailored response to the problems of the Quebec construction industry.

[361] Justices Bastarache, McLachlin, Major and Binnie in their dissent held that section 2(d) contains a negative freedom of association that the impugned legislation had contravened. They reasoned that the applicable ideological conformity test ought to be broadly applied so as to take into account the true nature of unions as political bodies, and to allow individuals to ground their objections to union membership in deep moral, religious or political convictions. They also held that the section was not saved under section 1 as it did not logically relate to the objectives in question, namely, the promotion of structured bargaining and the provision of competency requirements.

[362] Justice Iacobucci also held that section 2(d) comprises a negative freedom of association which had been violated by the mandatory unionization directive but that the provision was saved under section 1 as it promotes distinct social and economic objectives that were and are pressing and substantial. Justice L'Heureux-Dubé concluded that section 2(d) does not embody a right not to associate.

[363] The TWU argues that the Board would not contravene section 2(d) of the *Charter* if it exercised its statutory discretion under the applicable provisions of the *Code* in favour of directing the former Clearnet and QTM mobility employees to be added to the existing single bargaining unit. It claims that the Supreme Court's decisions in *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner)*, [1990] 2 S.C.R. 367; and *Lavigne* v. *Ontario Public Service Employees Union*, *supra*, as well as this Board's conclusion in *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017, support such a contention. It further alleges that the Supreme Court's plurality judgment in *R.* v. *Advance*

s'associer lorsque l'association forcée impose une conformité idéologique, la loi contestée ne portait pas atteinte à ce droit puisqu'elle exigeait simplement que les travailleurs de la construction adhèrent à un syndicat parmi plusieurs syndicats reconnus et lui versent des cotisations. En outre, cette loi protégeait les travailleurs contre l'exercice indu des pouvoirs syndicaux. Ces trois juges ont aussi conclu que la disposition contestée était protégée par l'article 1 de la *Charte* de toute façon, puisqu'elle était bien adaptée aux problèmes du secteur de la construction au Québec.

[361] Les juges Bastarache, McLachlin, Major et Binnie ont maintenu dans leur dissidence que l'alinéa 2d) prévoit une liberté de non-association à laquelle la loi contestée avait porté atteinte. Ils ont jugé que le critère de la conformité idéologique pertinent devrait être appliqué au sens large afin qu'on puisse tenir compte de la véritable nature des syndicats en tant qu'organismes politiques et qu'on permette aussi à chacun de fonder ses objections à l'adhésion à un syndicat sur de profondes convictions morales, religieuses ou politiques. Ils ont déclaré en outre que l'article contesté n'était pas protégé par l'article 1 de la *Charte* parce qu'il n'était pas logiquement lié aux objectifs visés, à savoir la promotion de la négociation structurée et l'imposition d'exigences de compétence.

[362] Le juge Iacobucci a lui aussi conclu que l'alinéa 2d) reconnaît une liberté de non-association à laquelle la directive de syndicalisation obligatoire avait porté atteinte, mais que la disposition contestée était protégée par l'article 1 de la *Charte* puisqu'elle préconise la réalisation d'objectifs sociaux et économiques distincts qui étaient et demeurent pressants et importants. Enfin, la juge L'Heureux-Dubé a déclaré que l'alinéa 2d) ne prévoit pas le droit de refuser une association.

[363] Le STT soutient que le Conseil ne contreviendrait pas à l'alinéa 2d) de la *Charte* s'il exerçait le pouvoir discrétionnaire dont l'investissent les dispositions applicables du *Code* pour ordonner que les anciens employés du volet sans fil de Clearnet et de QTM soient ajoutés à l'unité de négociation unique existante. Il affirme que les arrêts de la Cour suprême dans *Institut professionnel de la fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367; et *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario*, précité, de même que la conclusion du Conseil dans *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017, confirment la validité de son

Cutting & Coring Ltd., *supra*, does not subvert the authority of these decisions.

[364] The Board agrees with the TWU that the mere requirement to join a union is not sufficiently burdensome to breach the negative freedom of association provided under section 2(d) of the *Charter*.

[365] In *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner)*, *supra*, the Supreme Court of Canada upheld a legislative decision of the Northwest Territories government to confine a nursing unit's choice of bargaining agent solely to trade unions that the territorial government had incorporated. In rendering its decision, the Court reasoned that, because the right to free association under section 2(d) of the *Charter* did not protect collective bargaining, it could not cover an employee's choice of bargaining agent either.

[366] In *Lavigne* v. *Ontario Public Service Employees Union*, *supra*, the Supreme Court unanimously concluded that the respondent union had not unreasonably infringed the appellant's section 2(d) *Charter* rights by utilizing a portion of the dues that it had collected pursuant to a collective agreement Rand Formula requirement for its own political or ideological purposes.

[367] Moreover, in *Rogers Cablesystems Limited*, *supra*, the Board rejected the reconsideration application of a worker who claimed that by declaring him ineligible to vote in a certification application, the Board had violated his section 2(d) right to free association. In accordance with the *Code*, the Board had prohibited the employee from voting on the basis that Rogers had hired him after the application date. The Board dismissed the reconsideration application, holding that one's choice of a bargaining agent is not covered by the right to freedom of association. Notably, it also stated that even if such a choice was constitutionally protected, a certification would not halt the ongoing exercise of that right as the freedom would persist through the revocation process and other safeguards in the *Code*.

raisonnement. Il allègue en outre que le jugement de la majorité de la Cour suprême dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité, n'infirme pas la validité de ces décisions-là.

[364] Le Conseil reconnaît comme le STT que la simple obligation d'adhérer à un syndicat n'est pas suffisamment onéreuse pour constituer une atteinte à la liberté de non-association découlant de l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[365] Dans *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, précité, la Cour suprême du Canada a maintenu la décision législative du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest de limiter le choix de l'agent négociateur d'une unité de services infirmiers aux seuls syndicats que le gouvernement territorial avait constitués. En rendant son arrêt, la Cour a expliqué que, puisque le droit à la liberté d'association reconnu par l'alinéa 2d) de la *Charte* ne protégeait pas la négociation collective, il ne pouvait pas non plus protéger le choix d'un agent négociateur par les employés.

[366] Dans *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la Fonction publique de l'Ontario*, précité, la Cour suprême a conclu à l'unanimité que le syndicat intimé n'avait pas déraisonnablement porté atteinte aux droits reconnus à l'appelant par l'alinéa 2d) de la *Charte* en se servant d'une partie des cotisations qu'il avait perçues conformément à la formule Rand d'une convention collective pour ses propres fins politiques ou idéologiques.

[367] De plus, dans *Rogers Cablesystems Limited*, précitée, le Conseil a rejeté la demande de réexamen d'un travailleur qui prétendait que le Conseil avait porté atteinte à son droit à la liberté d'association reconnu par l'alinéa 2d) en le déclarant inadmissible à voter dans le contexte d'une demande d'accréditation. Le Conseil avait au départ appliqué le *Code* en lui interdisant de voter au motif que Rogers l'avait embauché après la date de la demande. Il a rejeté la demande de réexamen en jugeant que le choix de l'agent négociateur n'est pas protégé par le droit à la liberté d'association. Il a aussi déclaré notamment que, même si un tel choix était protégé par la Constitution, une accréditation n'en n'interromprait pas l'exercice puisque la liberté persisterait grâce au processus de révocation et aux autres mécanismes de protection du *Code*.

[368] In addition, several decisions of the predecessor Board, as well as other Canadian labour relations tribunals, also stand for the proposition that the basic obligation to join a union is not overbearing enough to breach the rights guaranteed under section 2(d) of the *Charter*.

[369] In *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204), the Board automatically certified a union to represent a group of previously unorganized, indeterminate employees at a lead and zinc mine in the Northwest Territories. The employer had questioned whether or not its workers really wanted to be unionized, and submitted in part that a failure to order a representation vote would constitute a violation of their *Charter*'s section 2(d) right. The Board dismissed this argument on the ground that the choice of a bargaining agent is beyond the scope of the guarantee of free association.

[370] In *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)*, *supra*, the Board considered a union's application for review to include in its bargaining unit formerly unrepresented employees. The employees in question had intervened, arguing that the Board would encroach upon their right not to associate pursuant to section 2(d) of the *Charter* if it brought them under the union's scope clause without first considering their wishes. The Board rejected this argument and held that the inclusion of a position in a bargaining unit does not infringe upon the freedom of association of the incumbent of that position.

[371] In *Canadian Pacific Limited*, *supra*, the Board found that in light of the employer's merging technologies and organizational structures, it was appropriate to move a small, unionized cluster of radio technicians into a much larger unit represented by a different bargaining agent. The Board also included a group of previously unrepresented signal technicians in the same unit. Despite the objections of the incumbent union, the Board concluded that it could add both the unionized radio and non-unionized signal technicians to the larger unit without the majority consent of the affected employees. It further held that its cancellation of the incumbent union's certificate and addition of the radio technicians to the other bargaining agent's larger unit did not represent a violation of section 2(d) of the *Charter*, as bargaining rights were not grounded within the right to free association, and the employees in

[368] En outre, plusieurs décisions du prédécesseur du Conseil ainsi que d'autres tribunaux canadiens des relations du travail confirment le principe que l'obligation fondamentale d'adhérer à un syndicat n'est pas suffisamment onéreuse pour porter atteinte au droit garanti par l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[369] Dans *Cominco Ltd.* (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204), le Conseil a automatiquement accrédité un syndicat pour représenter un groupe d'employés non syndiqués jusque-là nommés pour une période indéterminée dans une mine de plomb et de zinc des Territoires du Nord-Ouest. L'employeur avait contesté que ses employés souhaitaient vraiment être syndiqués, en déclarant notamment que l'absence de scrutin de représentation porterait atteinte à leur droit reconnu par l'alinéa 2d) de la *Charte*. Le Conseil a rejeté cet argument parce que le choix d'un agent négociateur ne relève pas de la garantie de liberté d'association.

[370] Dans *CanWest Pacific Television Inc. (CKVU)*, précitée, le Conseil s'est prononcé sur une demande de révision présentée par un syndicat pour faire inclure dans son unité de négociation des employés qui n'étaient pas représentés auparavant. Les intéressés étaient intervenus en déclarant que le Conseil allait porter atteinte à leur droit de refuser une association découlant de l'alinéa 2d) de la *Charte* s'il décidait de les inclure dans le champ d'application du syndicat sans tenir d'abord compte de leurs désirs. Le Conseil a rejeté cet argument, en statuant que l'inclusion d'un poste dans une unité de négociation ne porte pas atteinte à la liberté d'association de son titulaire.

[371] Dans *Canadien Pacifique Limitée*, précitée, le Conseil a conclu que, compte tenu de la convergence des technologies et des structures organisationnelles de l'employeur, il était justifié d'inclure un petit groupe de techniciens radio syndiqués dans une unité beaucoup plus importante représentée par un autre agent négociateur. Le Conseil avait aussi inclus dans cette unité un groupe de techniciens en signalisation qui n'étaient pas syndiqués jusque-là. En dépit des objections du syndicat accrédité du petit groupe de techniciens radio, le Conseil a conclu qu'il pouvait les ajouter à la grande unité aussi bien que les techniciens en signalisation non syndiqués sans obtenir le consentement de la majorité d'entre eux. Il a aussi jugé que son annulation de l'ordonnance d'accréditation du syndicat reconnu et l'ajout des techniciens radio à l'unité plus importante de l'autre agent négociateur ne

question were free to remain members of their former union.

[372] In *Re Prime and Manitoba Labour Board* (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man. Q.B.) (reversed on other grounds by the Manitoba Court of Appeal in *Mrs. K's Food Products Ltd.* v. *UFCW* (1984) 28 Man. R. (2d) 234), the Manitoba Court of Queen's Bench held that the Manitoba Labour Board's decision to certify a union without a vote did not infringe the workers' freedom of association as neither the decision nor the provincial labour legislation forced them to join the union.

[373] In *The Corporation of the City of Thunder Bay*, [1984] OLRB Rep. July 1032, the Ontario Labour Relations Board (OLRB) addressed the reconsideration application of a small group of employees who argued that the initial panel had violated their freedom of association by refusing to certify a unit that they had carved out for the purposes of breaking away from their incumbent union. In dismissing this *Charter* claim, the OLRB held that if it decided to structure bargaining units exclusively by reference to the predispositions of any random band of workers, its authority to determine proper bargaining units would be reduced to poll-taking. The Board reasoned that while there will always, inevitably, be some employees who disagree with the bargaining unit structures that it establishes, it cannot be found to be encroaching upon their freedom of association when it rejects their preferences.

[374] Lastly, the OLRB's recent decision in *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104 - a case that none of the parties raised before this Board - not only validates the above-noted propositions, but also affirms that the Supreme Court of Canada's judgment in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, has not undermined those principles. In that case, a union applied for certification to represent an all-employee bargaining unit at a small community newspaper in Midland, Ontario. One of two employees who comprised the employer's distribution department intervened and submitted that the employees in this department did not want to be represented by the union. He contended that any OLRB

constituaient pas une violation de l'alinéa 2d) de la *Charte*, puisque les droits de négociation ne sont pas fondés sur le droit à la liberté d'association et que les employés touchés étaient libres de rester membres de leur ancien syndicat.

[372] Dans *Re Prime and Manitoba Labour Board* (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man. Q.B.), décision renversée pour d'autres motifs par la Cour d'appel du Manitoba dans *Mrs. K's Food Products Ltd.* v. *UFCW* (1984) 28 Man. R. (2d) 234), la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a jugé que la décision de la Commission des relations du travail du Manitoba d'accréditer un syndicat sans tenir de scrutin de représentation ne portait pas atteinte à la liberté d'association des travailleurs puisque ni la décision, ni la loi provinciale du travail ne les obligeaient à adhérer au syndicat.

[373] Dans *The Corporation of the City of Thunder Bay*, [1984] OLRB Rep. July 1032, la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) s'est prononcée sur la demande de réexamen d'un petit groupe d'employés alléguant que le banc initial avait porté atteinte à leur liberté d'association en refusant d'accréditer une unité qu'ils avaient formée afin de se séparer de leur syndicat. En rejetant cette demande fondée sur la *Charte*, la CRTO a déclaré que, si elle décidait de restructurer les unités de négociation en se fondant exclusivement sur les prédispositions d'un groupe quelconque de travailleurs, son pouvoir de déterminer les unités de négociation habiles à négocier serait ramené à celui de faire des sondages. Elle a expliqué que même s'il y aura toujours des employés qui n'aimeront pas les structures des unités de négociation qu'elle a établies, car c'est inévitable, on ne peut pas prétendre qu'elle porte atteinte à leur liberté d'association quand elle rejette leurs préférences.

[374] Enfin, la décision récente de la CRTO dans *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104 - qu'aucune des parties n'a soulevée devant le Conseil - non seulement valide les propositions qui précèdent, mais confirme aussi que l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité, n'a pas miné ces principes. Dans cette affaire-là, un syndicat avait présenté une demande d'accréditation pour représenter une unité de négociation composée de tous les employés d'un petit journal communautaire de Midland, en Ontario. Un des deux employés du service de la distribution de l'employeur est intervenu en déclarant que les employés

decision that ordered both himself and the other distribution department employee into the proposed bargaining unit would contravene their guaranteed rights to freedom of association under section 2(d) of the *Charter*. In discarding this constitutional challenge, the OLRB noted that the majority of the Supreme Court in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra* had stipulated that "the bare obligation to join a union was not sufficiently onerous to violate the right not to associate" (paragraph 30). Accordingly, the OLRB certified the bargaining unit, including the distribution department, on the ground that "inclusion in a bargaining unit is an acceptable form of compelled association and does not violate the guarantees of s. 2(d) even though the freedom of association includes the right not to associate" (paragraph 31).

[375] This Board is loathe to diverge from the constitutional principles that the Supreme Court of Canada, our predecessor Board and other labour tribunals have articulated and solidified in the numerous, aforementioned authorities. Accordingly, the Board concludes that it would not contravene section 2(d) of the *Charter* if it were to exercise its discretion in favour of ordering the former Clearnet and QTM mobility employees to be swept in the existing single bargaining unit without a vote. The mere requirement to join a union must be viewed as insufficiently burdensome to breach the negative freedom of association embedded in section 2(d) of the *Charter*.

[376] In light of the preceding conclusion of the Board that it would not constitute a breach of section 2(d) of the *Charter* to include the former Clearnet and QTM mobility employees in the existing single bargaining unit without a vote, it is not necessary for the Board to apply the *Oakes* test to the facts in this case and determine whether a breach of section 2(d) of the *Charter* is justifiable under section 1.

V - Conclusion

[377] In summary, the Board makes the following findings:

- The purchase by TELUS of Clearnet's shares in October 2000 is not a sale within the meaning of the

de son service ne voulaient pas être représentés par le syndicat. Il alléguait que toute décision de la Commission qui ordonnerait son inclusion et celle de l'autre employé du service de la distribution dans l'unité de négociation dont le syndicat sollicitait l'accréditation contreviendrait à leur garantie de liberté d'association découlant de l'alinéa 2d) de la *Charte*. En rejetant cette question constitutionnelle, la CRTO a souligné que la majorité de la Cour suprême avait déclaré dans *Advance Cutting*, précité, que «la simple obligation d'adhérer à un syndicat n'était pas suffisamment onéreuse pour porter atteinte au droit de refuser une association» (paragraphe 30). Par conséquent, la CRTO a accrédité l'unité de négociation y compris les employés du service de la distribution parce que «l'inclusion dans une unité de négociation est une forme acceptable d'association obligatoire et ne porte pas atteinte aux garanties de l'alinéa 2d), même si la liberté d'association inclut celle de ne pas s'associer» (paragraphe 31).

[375] Le Conseil répugne à s'écarter des principes constitutionnels que la Cour suprême du Canada, son prédécesseur et les autres tribunaux du travail ont articulés et entérinés dans les nombreuses décisions susmentionnées. Il conclut donc qu'il n'enfreindrait pas l'alinéa 2d) de la *Charte* en se prévalant de son pouvoir discrétionnaire pour ordonner l'ajout des anciens employés du volet sans fil de Clearnet et de QTM à l'unité de négociation unique existante sans scrutin de représentation. La simple obligation d'adhérer à un syndicat doit être considérée comme insuffisamment onéreuse pour porter atteinte à la liberté d'association négative découlant de l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[376] En raison de cette conclusion que l'inclusion des anciens employés du volet sans fil de Clearnet et de QTM dans l'unité de négociation sans scrutin de représentation ne constituerait pas une violation de l'alinéa 2d) de la *Charte*, il n'est pas nécessaire que le Conseil applique le critère *Oakes* aux faits de l'espèce pour déterminer si une violation de l'alinéa 2d) de la *Charte* est justifiable en vertu de l'article 1 de la même loi.

V - Conclusion

[377] En résumé, le Conseil conclut ce qui suit:

- l'achat des actions de Clearnet par TELUS en octobre 2000 ne constitue pas une vente au sens du *Code*

Code, since no bargaining rights were tied to the seller and consequently there were no bargaining rights to be preserved;

- The purchase by TELUS of QuébecTel shares, although a sale within the meaning of the *Code*, and the purchase by TELUS of the Clearnet shares have been superceded by the subsequent transaction into TELE-MOBILE;

- TCI and TELE-MOBILE are a single employer within the meaning of the *Code*;

- In light of the common employer declaration, the Board chooses not to make a sale declaration under the present circumstances;

-Furthermore, the transfer of all of TELUS's mobility operations to TELE-MOBILE, although a sale within the meaning of the *Code*, did not have the automatic affect of creating a separate mobility unit;

- The former Clearnet employees, now employed by TELE-MOBILE, fall within the TWU's existing single bargaining unit, pursuant to section 18 of the *Code*;

- The Board is not convinced that the present bargaining structure comprising a single bargaining unit for both the mobility and the landline is no longer appropriate for collective bargaining pursuant to section 18.1 of the *Code*;

- The fitness of the TWU's capacity to represent employees east of Alberta is not a relevant factor in the determination of the present application;

- Under the circumstances of the present application, a representational vote is not necessary;

- There is no *Charter* contravention;

- The Board will remain seized of the present application to determine any matter arising of the present decision.

[378] This is a majority decision of the Board.

puisqu'aucun droit de négociation n'était lié au vendeur, de sorte qu'il n'y avait pas de droits de négociation à préserver;

- l'achat des actions de QuébecTel par TELUS, même s'il constitue une vente au sens du *Code*, et l'achat par TELUS des actions de Clearnet ont été supplantés par suite de la transaction ultérieure de transfert dans TELE-MOBILE;

- TCI et TELE-MOBILE constituent un employeur unique au sens du *Code*;

- compte tenu de sa déclaration d'employeur unique, le Conseil préfère ne pas faire de déclaration de vente d'entreprise dans les circonstances;

- même si le transfert de toutes les activités sans fil de TELUS à TELE-MOBILE constitue effectivement une vente au sens du *Code*, il n'a pas eu automatiquement l'effet de créer une unité distincte pour le volet sans fil;

- par ailleurs, les anciens employés de Clearnet qui sont désormais au service de TELE-MOBILE sont inclus dans l'unité de négociation unique existante du STT en vertu de l'article 18 du *Code*;

- le Conseil n'est pas convaincu que la structure de négociation actuelle composée d'une unité de négociation unique regroupant les volets sans fil et filaire n'est plus appropriée, en application de l'article 18.1 du *Code*;

- l'aptitude du STT à représenter les employés à l'est de l'Alberta n'est pas un facteur pertinent pour la décision rendue sur la demande en l'espèce;

- dans les circonstances de la présente affaire, un scrutin de représentation n'est pas nécessaire;

- il n'y a pas violation de la *Charte*;

- le Conseil demeure saisi de la présente demande pour trancher toute question découlant de la présente décision.

[378] Il s'agit d'une décision majoritaire du Conseil.

Dissenting Opinion of Ms. Sonia Gaal, Member

I have read carefully the majority award and, with respect, I must dissent on the findings.

I - Sale of Business - Section 44

[379] The Board heard extensive and detailed evidence at the hearing on the reasons behind the various transactions that took place.

[380] TELUS Corporation (TELUS) had a number of options available to become more competitive at the national level in the mobility business. It could either "build" its existing mobility business by acquiring more spectrum from Industry Canada in a bidding process or "buy" an existing mobility provider with an existing national licence. Given the extremely competitive market in the telecommunications industry, both from within and outside Canada, TELUS needed to move quickly.

[381] The evidence demonstrates that TELUS acquired two companies that became subsidiaries: Clearnet on October 20, 2000 and QuébecTel Group Inc. in June 2000. QuébecTel Group Inc. owned QuébecTel Communications, which had 4 divisions, one of which, the mobility group, was QuébecTel Mobilité (QTM). The Clearnet employees were not unionized, whereas the employees in QTM subject to this application were members of the Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, CUPE, Local 5044 (SEEQT), which is a party to these proceedings.

[382] Clearnet was acquired for a number of reasons, such as obtaining more spectrum east of Alberta rather than having to bid for it with Industry Canada. It had a large established customer base, an infrastructure, an experienced management team that included Mr. George Cope, talented employees, tax advantages and, finally, the removal of a competitor.

[383] The QuébecTel Group Inc. purchase also provided TELUS with a solid presence in Quebec, an excellent and experienced French-speaking team under

Opinion dissidente de Me Sonia Gaal, Membre

J'ai lu avec soin la décision majoritaire et, en toute déférence, je ne puis être d'accord sur les conclusions.

I - Vente d'entreprise au sens de l'article 44

[379] À l'audience, le Conseil a pu prendre connaissance d'une preuve aussi longue que détaillée sur les raisons qui sous-tendent les diverses transactions qui ont été conclues dans cette affaire.

[380] Un certain nombre d'options s'offraient à TELUS Corporation (TELUS) pour devenir plus concurrentielle dans le domaine des télécommunications sans fil, à l'échelle nationale. La société pouvait soit «bâtir» son entreprise de télécommunications sans fil existante en acquérant un spectre plus large auprès d'Industrie Canada dans le cadre d'un processus d'appel d'offres, soit «acheter» un fournisseur de services sans fil détenant déjà une licence nationale. Étant donné la concurrence très vive qui provenait, dans le secteur des télécommunications, tant du Canada que de l'étranger, TELUS devait agir rapidement.

[381] D'après la preuve, TELUS a acquis deux compagnies, qui sont devenues des filiales: Clearnet, acquise le 20 octobre 2000, et Groupe QuébecTel, acquise en juin 2000. Groupe QuébecTel était propriétaire de QuébecTel Communications, qui comptait quatre divisions, dont l'une, le groupe sans fil, était exploitée sous le nom de QuébecTel Mobilité (QTM). Les employés de Clearnet n'étaient pas syndiqués, alors que les employés de QTM visés par la présente demande étaient membres du Syndicat des employés d'exécution de Québec-Téléphone, SCFP, section locale 5044 (SEEQT), qui est partie à la présente instance.

[382] Clearnet a été acquise pour un certain nombre de raisons, notamment pour permettre à TELUS d'obtenir un spectre élargi à l'est de l'Alberta sans devoir se soumettre au processus d'appel d'offres d'Industrie Canada. La compagnie pouvait ainsi compter sur une vaste clientèle, une infrastructure établie, une équipe de gestion chevronnée dont faisait partie notamment M. George Cope, des avantages fiscaux et sur des employés de valeur. Enfin, l'acquisition permettait l'élimination d'un concurrent.

[383] L'achat de Groupe QuébecTel permettait aussi à TELUS d'établir une présence solide au Québec, d'acquérir une excellente équipe qui possédait de

the leadership of Mr. Hughes St-Pierre and more spectrum. This would ensure that the mobility market was well covered in Quebec via QTM.

[384] TELE-MOBILE COMPANY (TELE-MOBILE) was eventually formed for the mobility business. It housed the former Clearnet employees, the former QTM employees and the TELE-MOBILE West (TMW) employees. TMW was sold to TELE-MOBILE on July 1, 2001. The TMW employees are located in Alberta and British Columbia and are members of the Telecommunications Workers Union (TWU).

[385] The majority of the Board does not make a declaration of sale of business for the purchase by TELUS of QTM and TMW, even if it finds that the conditions for a sale of business are present. The majority finds that the sales are superceded by the later transfer to TELE-MOBILE and would not protect the existing bargaining structure, but rather finds that TELE-MOBILE and TELUS Communications Inc. (TCI) are common employers.

[386] I disagree with that position. Despite the fact that these provisions apply automatically to preserve the employees' rights under collective agreements, without a need for a Board declaration, I believe the declaration under section 44 was more appropriate in the circumstances as it would have basically respected the status quo. Therefore, the employees in Quebec would remain with their union and the TMW employees would remain in the TWU. This would resolve the labour relations problems identified by the majority, which I address below.

[387] The majority is correct in stating that section 44 is not applicable to the former Clearnet employees as they had no bargaining rights to protect. The TWU, or any other union for that matter, would then have to organize them if it wanted them within its ranks.

II - Common Employer Declaration - Section 35

[388] I disagree with the majority's finding that the conditions for a common employer declaration are

l'expérience, qui parlait français et qui travaillait sous la direction de M. Hughes St-Pierre et, enfin, d'obtenir un spectre élargi. Ainsi, le marché du sans fil au Québec serait bien couvert par l'entremise de QTM.

[384] TELE-MOBILE COMPANY (TELE-MOBILE) a été ensuite formée pour exploiter l'entreprise de télécommunications sans fil. Elle a pris à son compte les anciens employés de Clearnet, les anciens employés de QTM et les employés de TELE-MOBILE West (TMW). Cette dernière a été vendue à TELE-MOBILE le 1er juillet 2001. Ses employés travaillent en Alberta et en Colombie-Britannique et sont membres du Syndicat des travailleurs en télécommunications (STT).

[385] Les membres de la majorité ne déclarent pas que l'achat de QTM et de TMW par TELUS constitue une vente d'entreprise même s'ils en arrivent à la conclusion que les conditions essentielles à une vente d'entreprise sont réunies. Ils concluent que les ventes en question sont supplantées par la cession qui a été effectuée par la suite en faveur de TELE-MOBILE, et ne protégeraient pas la structure de négociation en place. Ils concluent plutôt que TELE-MOBILE et TELUS Communications Inc. (TCI) constituent un employeur unique.

[386] Je ne partage pas ce point de vue. En dépit du fait que les dispositions en cause s'appliquent automatiquement pour protéger les droits des employés prévus dans les conventions collectives sans qu'une déclaration du Conseil ne soit nécessaire, j'estime qu'il convient davantage dans les circonstances de faire la déclaration envisagée à l'article 44, car celle-ci permettrait en fait de maintenir le statu quo. Ainsi, les employés du Québec pourraient maintenir leur adhésion à leur syndicat et les employés de TMW pourraient demeurer membres du STT. Le problème que la majorité a relevé sur le plan des relations de travail, et dont je traite ci-après, serait ainsi résolu.

[387] Les membres de la majorité déclarent à juste titre que l'article 44 ne s'applique pas aux anciens employés de Clearnet, puisque ceux-ci n'avaient aucun droit de négocier à protéger. Le STT, ou n'importe quel autre syndicat en fait, devrait ensuite les recruter s'il souhaitait les accueillir dans ses rangs.

II - Employeur unique au sens de l'article 35

[388] Je ne puis souscrire à la conclusion de la majorité que les conditions préalables à une déclaration

present between TELE-MOBILE Company and TELUS Communications Inc. (TCI).

A - Conditions to be Met Under Section 35

[389] I believe there is no dispute on the case law and conditions to be met by the TWU to be successful. I agree with the test enunciated by the majority in paragraph 252 applying the two-step process developed in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699). This case basically rests with the interpretation of the lengthy evidence presented during the 33 days of hearing.

B - Application to the Case

[390] The first, second and fourth conditions of the first part of the *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, process are met: two or more businesses under federal jurisdiction of which two but not necessarily all are employers. I differ with the majority on the associated and related businesses condition, the common direction or control as well as the labour relations purpose conditions.

1 - Related or Associated Businesses and Common Control and Direction

[391] I believe that the two companies are not associated or related. This condition is not meant to address the corporate relationship, but rather relates to the nature of the businesses themselves.

[392] I firstly wish to comment on the statement by the majority at paragraph 264 when it states: "Effective control or direction of both business segments, wireline and mobility is exercised by TELUS, the holding company. TCI and TELE-MOBILE do not and have never operated in competition but rather they operate in harmony to offer to a same clientele a complete service with respect to related telecommunications products under the TELUS common brand name."

[393] In my opinion, the evidence showed that TCI and TELE-MOBILE run their businesses independently. The holding company, TELUS, has approximately 17

d'employeur unique existent en ce qui concerne TELE-MOBILE COMPANY et TELUS Communications Inc. (TCI).

A - Conditions prévues à l'article 35

[389] Je ne crois pas qu'il y ait conflit entre les parties sur la jurisprudence et sur les conditions auxquelles le STT doit satisfaire pour obtenir gain de cause. Je souscris au critère qui a été énoncé par la majorité au paragraphe 252, lequel applique le processus en deux étapes qui a été établi dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699). La présente affaire repose en fait sur l'interprétation de la longue preuve qui a été présentée au cours des 33 journées d'audience.

B - Application à l'affaire

[390] Les première, deuxième et quatrième conditions qui forment la première étape du processus établi dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, sont présentes: il s'agit d'au moins deux entreprises, qui relèvent de la compétence fédérale, et dont au moins deux, mais pas nécessairement toutes, sont des employeurs. Je ne peux être d'accord avec la majorité sur les conditions relatives à l'existence d'entreprises associées ou liées, à la direction ou au contrôle en commun ainsi qu'aux objectifs liés aux relations du travail.

1 - Entreprises associées ou liées et direction et contrôle en commun

[391] À mon avis, les deux compagnies ne sont ni associées, ni liées. Cette condition ne doit pas se rapporter au lien qui unit les sociétés; elle s'intéresse plutôt à la nature des entreprises mêmes.

[392] Je souhaite d'abord revenir sur la déclaration de la majorité qui figure au paragraphe 264 et qui est reproduite ici: «La direction ou le contrôle réels des deux volets opérationnels, le filaire et le sans fil, est exercé par TELUS, la société de portefeuille. TCI et TELE-MOBILE ne sont pas concurrentes et ne l'ont jamais été; elles fonctionnent en harmonie pour offrir à une même clientèle un service complet relatif à des produits de télécommunications connexes, sous une même marque de producteur, TELUS».

[393] À mon avis, la preuve a permis d'établir que TCI et TELE-MOBILE exploitent leurs entreprises respectives de manière indépendante. La société de

or 18 employees composed of the executives of TELUS, TCI and TELUS Mobility. There is no evidence that decisions were made by TELUS to the effect that it controls or directs TCI or TELE-MOBILE. TELUS allocates to each company its budgets and this is the end of TELUS's involvement. Both TCI and TELE-MOBILE have their own team to deal with their respective finances and there is no interaction between these two companies for their finances or any other significant matter.

[394] I do agree they are not in competition because they do not sell the same products, offer the same service or merchandise. From the evidence, it appears that TELE-MOBILE's major national competitors are likely Bell Mobility, Microcell and Rogers AT&T Wireless. In addition, TELE-MOBILE operates across the country, whereas TCI is in Alberta and British Columbia only.

[395] TCI's main competitor may be Bell Canada, assuming that Bell decided to get into the wireline business in Alberta and British Columbia.

[396] It is common knowledge that some people will have a traditional wireline phone, others will have a cellular phone only and, finally, some people have both. It is a matter of personal preference and lifestyle. When it comes to the wireless, customers have more options and can go to a different company, thus the reason why there are offers of bundles of services and products to entice customers.

a - Jurisprudence

[397] It is useful to review some of the key cases quoted by the majority where there was a finding of related or associated businesses.

[398] The *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*, case also had specific facts which explain the Board's decision and comments. A union applied for a common employer declaration for two companies, Murray Hill and Autocar Connaisseur, doing the same type of business. They were both passenger carriers with charter buses, limousines, etc. and both were under federal jurisdiction. The employees at Murray Hill were

portefeuille, TELUS, compte 17 ou 18 employés, qui sont les dirigeants de TELUS, TCI et de TELUS Mobility. Rien dans la preuve ne permet de conclure que TELUS a pris des décisions prouvant qu'elle dirige ou contrôle TCI ou TELE-MOBILE. TELUS attribue à chaque compagnie ses propres budgets, et sa participation s'arrête là. TCI et TELE-MOBILE ont chacune leur propre équipe chargée de s'occuper des questions financières, et il n'y a aucune interaction entre ces deux compagnies au niveau des finances ou de toute autre question d'importance.

[394] Je conviens cependant qu'elles ne sont pas concurrentes parce qu'elles ne vendent pas les mêmes produits, ni n'offrent le même service ou la même marchandise. Compte tenu de la preuve, il semble que les principaux concurrents de TELE-MOBILE à l'échelle nationale soient Bell Mobilité, Microcell et Rogers AT&T Wireless. En outre, TELE-MOBILE exploite son entreprise à l'échelle du pays, alors que TCI limite ses activités à l'Alberta et à la Colombie-Britannique.

[395] La principale concurrente de TCI est peut-être Bell Canada, à supposer que celle-ci décide de se lancer dans le domaine du filaire en Alberta et en Colombie-Britannique.

[396] Tous savent que certaines personnes possèdent un téléphone conventionnel à fil, que d'autres possèdent uniquement un téléphone cellulaire, et qu'il y en a qui ont les deux, question de préférence personnelle ou de style de vie. En matière de télécommunications sans fil, les clients ont plus de choix et peuvent se tourner vers une compagnie différente, ce qui explique les offres de groupement de services et de produits qui sont destinées à attirer les clients.

a - Jurisprudence

[397] Il est utile de revoir certaines des décisions clés qui ont été citées par la majorité, et où le Conseil en est arrivé à la conclusion que des entreprises étaient associées ou liées.

[398] L'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, reposait sur des faits qui lui étaient propres et qui expliquent la décision et les commentaires du Conseil. Un syndicat avait présenté une demande de déclaration d'employeur unique relativement à deux compagnies, Murray Hill et Autocar Connaisseur, qui exploitaient le même genre d'entreprise. Toutes deux effectuaient le transport de

unionized, whereas the ones at Autocar Connaisseur were not.

[399] The Board, in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*, firstly dealt with the issue of associated businesses:

> As we will see later, the concept of business refers to the operation rather than the operator. The question of whether **businesses** are associated or related accordingly suggests that we should consider the operation rather than identify their owner, which is a different matter.
>
> If we consider the nature of the operations carried out by Murray Hill and Connaisseur, there is no doubt that the two occupy the same niche as motorcoach carriers and that, to a large extent, they serve the same market. In this regard, they are related businesses.
>
> (page 132)

[400] The Board then made the following statement:

> In the instant case, Connaisseur was, for all practical purposes, created by Murray Hill's management, which provided Connaisseur's management, allowed it to use its own premises, facilitated the acquisition of transport licences, obtained and granted credit and, most important, injected and still holds the essential capital for its operation. Murray Hill's management has the final say on Connaisseur policy, and only its day-to-day management, if that, is the responsibility of Connaisseur's own managers, all of whom came from Murray Hill. Furthermore, the various legal and financial instruments held by Murray Hill give it decisive authority over Connaisseur's direction. In short, Murray Hill treats Connaisseur as one of its divisions, the results of whose operations should, by all logic, appear in the consolidated statements of the Murray Hill group.
>
> The Board finds that these two employers have common direction and control over the Murray Hill and Connaisseur businesses, with Murray Hill holding the upper hand. This element is further supported here by the fact that Connaisseur, as a legal entity, is controlled in every aspect by Murray Hill, which means that in addition to being related the two businesses are associated.
>
> (page 144)

[401] Finally, another important aspect of this decision is the Board's finding on the purpose of the Autocar Connaisseur operation, which was designed to avoid the union at Murray Hill:

> The pivotal role played by Murray Hill in the creation and development of Connaisseur sheds light on Mr. Portelance's statements. The actions taken were directly related to the existence of a certified bargaining unit at Murray Hill. ...
>
> ...

voyageurs par autobus affrété, limousine, etc., et toutes deux relevaient de la compétence fédérale. Les employés de Murray Hill étaient syndiqués alors que les employés d'Autocar Connaisseur ne l'étaient pas.

[399] Le Conseil dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, s'est d'abord penché sur la question de l'existence d'entreprises associées:

> Comme nous le verrons plus loin, la notion d'entreprise renvoie à une activité et non à son exploitant. La question de savoir si des **entreprises** sont associées ou connexes suggère donc que l'on s'attarde à leur secteur d'activités plutôt qu'à identifier leur propriétaire, ce qui est une autre question.
>
> Si nous regardons la nature des activités de Murray et de Connaisseur, il ne fait pas de doute qu'elles occupent toutes deux le même créneau dans le transport routier par autocar et qu'elles desservent pour une bonne part le même marché. À ce titre, elles sont des entreprises connexes.
>
> (page 132)

[400] Le Conseil a ensuite déclaré:

> En l'espèce, la direction de Murray Hill a à toutes fins utiles mis Connaisseur au monde. Elle lui a donné une direction, permis d'utiliser ses locaux, facilité l'obtention de permis de transport, obtenu et consenti du crédit et, surtout, elle y a injecté et détient toujours le capital essentiel à son exploitation. La direction de Murray Hill a le dernier mot sur les orientations de Connaisseur dont seule la gestion quotidienne, et encore, relève des dirigeants propres de Connaisseur, tous sortis de Murray Hill. Au surplus, les différents instruments juridiques et financiers que s'est gardés Murray Hill lui assurent une autorité décisive sur la direction de Connaisseur. En somme, Murray Hill traite Connaisseur comme une de ses divisions dont en toute logique les résultats de l'exploitation figureraient aux états consolidés du groupe Murray Hill.
>
> Le Conseil conclut que la direction et le contrôle des entreprises Murray Hill et Connaisseur sont assumés en commun par ces employeurs, Murray Hill ayant la haute main. Cet élément est renforcé en l'espèce du fait que Connaisseur, comme entité juridique, est contrôlée de toutes parts par Murray Hill, ce qui fait que leurs deux entreprises sont associées en plus d'être connexes.
>
> (page 144)

[401] Enfin, la conclusion du Conseil sur le dessein d'Autocar Connaisseur, qui consistait à contourner le syndicat chez Murray Hill, constitue un autre aspect important de sa décision dans cette affaire:

> Le rôle clé de Murray Hill dans la création et le développement de Connaisseur éclaire les propos que rapportait M. Portelance. Cette façon d'agir était directement reliée à l'existence d'une accréditation chez Murray Hill...
>
> ...

A refusal in this case to exercise the Board's discretion under section 133 would defeat the very purpose of the *Code* by allowing the lawful rights of unionized employees to be gradually eroded. **Murray Hill and Connaisseur serve the same market and have, for all practical purposes, a single direction, if not administration. By applying the principle of communicating vessels, it becomes child's play to set in motion the process described at the outset, i.e., the transfer of good-will and hence manpower requirements (Exhibit 80) from the unionized to the nonunionized enterprise. We are satisfied from the evidence that this is what in fact happened.**

The Board should point out that this statement is not based solely on the existence of the close business and financial relationship noted above. On its own, this might not be sufficient to justify the application of section 133. **Deciding factors are the intention in creating the second enterprise and its direct effect on the collective rights of the unionized employees.**

(page 148; emphasis added)

Refuser d'exercer ici le pouvoir discrétionnaire que nous confère l'article 133 irait à l'encontre des objets mêmes du *Code* en permettant que soient érodés petit à petit les droits légitimes des employés syndiqués. **Murray Hill et Connaisseur desservent le même marché et ont, à toutes fins utiles, une direction sinon une administration unique. Il devient alors presque un jeu d'enfant, en suivant le principe des vases communicants, de mettre en oeuvre ce qu'on avait annoncé à l'origine, soit de transférer la clientèle, et donc les besoins de main-d'oeuvre (pièce 80), d'une entreprise à l'autre, c'est-à-dire de l'entreprise syndiquée vers celle qui ne l'est pas. La preuve nous convainc que c'est ce qui s'est produit.**

Le Conseil tient à préciser que la présente déclaration ne repose pas sur la seule existence des relations commerciales et financières serrées évoquées plus tôt. A elles seules, elles ne seraient peut-être pas nécessairement suffisantes pour justifier le déclenchement de l'article 133. **Sont déterminants l'intention recherchée dans la création de la seconde entreprise et son effet direct sur les droits collectifs des employés syndiqués.**

(page 148; c'est nous qui soulignons)

[402] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, there was a merger of the two major Canadian airline companies, Canadian Airlines International Ltd. and Air Canada. Both companies were in the same business, the travel industry, and the purpose of the merger was to integrate both companies to provide better air travel service to Canadians. They were to become one company with the integration of the staff and operations.

[402] Dans l'affaire *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, il était question d'une fusion entre deux importantes compagnies canadiennes de transport aérien, à savoir les Lignes aériennes Canadien International Ltée et Air Canada. Les deux compagnies exploitaient une entreprise dans le même domaine, celui du transport, et la fusion avait pour objet d'intégrer les deux compagnies dans l'espoir d'offrir aux Canadiens un service de transport aérien de qualité supérieure. L'intégration du personnel et des activités devait donner lieu à la création d'une seule compagnie.

[403] In *Certen Inc.*, [2003] CIRB no. 223; and 102 CLRBR (2d) 161, Bell owned 90% of the shares of Certen with call options to own 100%. Certen was incorporated exclusively to address the new billing system by Bell. Bell and Nexxia employees were transferred to Certen, without being given the option to decline, carrying their job titles, wages, seniority and various plans. It was basically a transfer to work for another employer owned almost exclusively by Bell and whose services were for Bell. However, as a result of this transfer, they were no longer in the bargaining unit at Certen.

[403] Dans l'affaire *Certen Inc.*, [2003] CCRI n° 223; et 102 CLRBR (2d) 161, Bell détenait 90 % des actions de Certen et des options d'achat qui lui permettraient d'en détenir la totalité. Certen avait été constituée en société dans l'unique but de s'occuper du nouveau système de facturation adopté par Bell. Sans qu'ils aient été consultés, les employés de Bell et de Nexxia - y compris les titres de leurs postes, leurs salaires, leur ancienneté et les divers régimes - ont été cédés à Certen. Il s'agissait ni plus ni moins d'un transfert à la suite duquel les employés touchés travailleraient pour un employeur différent, dont Bell était la propriétaire presque exclusive, et dont les services étaient destinés à Bell. Cependant, en raison de ce transfert chez Certen, les employés ne faisaient plus partie de l'unité de négociation.

[404] The Board found that Certen was part of a federal undertaking via Bell and made a declaration of common employer. This was found to be a legitimate business

[404] Arrivé à la conclusion que Certen faisait partie d'une entreprise fédérale par le truchement de Bell, le Conseil a prononcé une déclaration d'employeur

reason and not an attempt to avoid dealing with the union.

[405] I submit this is exactly the type of situation that the legislator wanted to address by enacting sections 35 and 44 of the *Code*, that is, to protect employees' bargaining rights under the *Code*. Employees who were part of a bargaining unit one day were no longer in the unit the next day due to a reason beyond their control. Their bargaining rights had to be protected.

b - Evidence at the Hearing

[406] Now, if we look at the facts in the present case, they are very different from the situations in the cases cited above.

[407] Upon examination of the two businesses, I find they are parallel, not associated or related. Granted, they both deal with communications but at a very basic level, phones; however, this is where the similarity ends. In my opinion, the evidence was clear that both companies operate independently. In fact, it is the trend in the industry, nationally and internationally, that larger wireline and wireless operations are operated separately and independently.

[408] It was clear and uncontradicted that from the outset, as TELUS was seeking to expand the mobility side in order to be more competitive nationally, the new company or entity would be separate and distinct from TCI.

[409] Upon my review of the evidence and documents presented at the hearing, here are the salient facts establishing that these two companies are not associated or related:

- Mr. George Cope is the President and CEO of TELE-MOBILE and has full authority and responsibility for all decisions affecting TELE-MOBILE. He was previously with Clearnet;

- Mr. Cope reports to Mr. Entwistle who is President and CEO of TELUS, the ultimate owner of TELE-MOBILE;

unique. Il a conclu qu'il s'agissait d'une raison commerciale légitime et non pas d'une tentative visant à contourner le syndicat.

[405] C'est, à mon sens, exactement le genre de situation que le législateur visait lorsqu'il a adopté les articles 35 et 44 du *Code*, de manière à protéger les droits de négociation des employés prévus au *Code*. Les employés qui faisaient partie d'une unité de négociation un jour n'en faisaient plus partie le lendemain pour une raison qui était indépendante de leur volonté. Leurs droits de négociation devaient donc être protégés.

b - Preuve produite à l'audience

[406] En ce qui concerne maintenant les faits qui sont propres à la présente affaire, ils sont très différents de ceux qui étaient en cause dans les affaires citées précédemment.

[407] Ayant examiné les deux entreprises, j'en arrive à la conclusion qu'elles sont parallèles, et non pas associées ou liées. Soit, elles mènent toutes deux des activités liées aux communications, mais à un niveau très élémentaire, celui des téléphones. Et c'est là que la similarité s'arrête. À mon avis, la preuve a permis d'établir clairement que les deux compagnies mènent leurs activités de manière indépendante. En fait, au niveau national et international, la tendance dans le secteur consiste à mener les activités filaires et les activités sans fil importantes de manière distincte et indépendante.

[408] Dès le départ, il était évident - et non contredit - que TELUS cherchait à élargir le volet sans fil de ses activités pour être davantage concurrentielle à l'échelle nationale, et que la nouvelle compagnie ou entité serait distincte de TCI.

[409] J'ai examiné la preuve et les documents qui ont été produits à l'audience. Voici les principaux faits qui établissent que les deux compagnies en cause ne sont ni associées, ni liées:

- M. George Cope est président et chef de la direction de TELE-MOBILE, il détient les pouvoirs nécessaires pour prendre toute décision touchant TELE-MOBILE et en assume la responsabilité entière. Il travaillait auparavant chez Clearnet.

- M. Cope rend compte de ses activités à M. Entwistle, président et chef de la direction de TELUS, propriétaire ultime de TELE-MOBILE.

- The senior management team at TELE-MOBILE, recruited by Mr. Cope, is comprised of the former Clearnet Executive Team. There is no overlap between the management at TCI and TELE-MOBILE. Mr. Cope has full authority to appoint the members on his team;

- L'équipe de la haute direction de TELE-MOBILE, recrutée par M. Cope, est formée de l'ancienne équipe de direction de Clearnet. Il n'y a aucun recoupement entre la direction de TCI et celle de TELE-MOBILE. M. Cope détient tous les pouvoirs requis pour nommer les membres de son équipe.

- The TELE-MOBILE executive, independent of TCI, identifies the capital expenditure needs and spending priorities. The capital spending budget allocated to TELE-MOBILE is determined through discussions with Mr. Entwistle. Once the budget is allocated, Mr. Cope and his team enjoy total independence to decide how to spend the capital, reallocate it if necessary and establish the business plan;

- La direction de TELE-MOBILE, indépendante de TCI, établit ses besoins en matière de dépenses en capital ainsi que ses priorités en matière de dépenses. Le budget des dépenses en capital attribué à TELE-MOBILE est établi au terme de discussions avec M. Entwistle. Une fois que le budget est attribué, M. Cope et son équipe jouissent d'une indépendance entière pour décider la manière de dépenser, de réaffecter les dépenses en cas de besoin et de dresser le plan d'entreprise.

- The executive also controls its strategy on long-term business planning, financial reporting, network operations, organizational structure and staff allocation, without input from TCI;

- En outre, la direction détermine elle-même sa stratégie en matière de planification d'entreprise à long terme, de communication de l'information financière, d'exploitation des réseaux, de structure organisationnelle et de répartition des effectifs, sans aucune intervention de la part de TCI.

- There is also control by TELE-MOBILE on contract negotiations with competitors and third parties for roaming and transmission agreements, for example;

- TELE-MOBILE exerce également son contrôle sur les négociations contractuelles qui sont menées avec des concurrents et des tiers en vue de conclure des ententes en matière, notamment, d'itinérance et de transmission.

- TELE-MOBILE has exclusive control and authority on the day-to-day operations and direction of the workforce;

- TELE-MOBILE détient le contrôle et le pouvoir exclusifs sur les activités quotidiennes et sur la direction des effectifs.

- The executive all report to Mr. Cope except for Mr. MacFarlane who is also Chief Financial Officer of TELUS. This position is necessary because TELUS is a public company. They meet on a weekly basis to discuss operational issues and business strategy. No one from TCI attends these weekly meetings;

- Les membres de la direction rendent tous compte de leurs activités à M. Cope, à l'exception de M. MacFarlane, qui est aussi le directeur financier de TELUS. Ce poste est nécessaire parce que TELUS est une société ouverte au public. Ces membres de la direction se réunissent toutes les semaines pour discuter de questions opérationnelles et de stratégie commerciale. Aucun représentant de TCI n'assiste à ces réunions hebdomadaires.

- TELE-MOBILE does not participate in the Investment Management Team (IMT) which reviews and prioritizes the capital spending requirements within TCI. The IMT has no ability to affect the capital budget of TELE-MOBILE;

- TELE-MOBILE ne fait pas partie de l'équipe de gestion de l'investissement (ÉGI) qui passe en revue les besoins en dépenses en capital de TCI et en établit les priorités. L'ÉGI n'a pas le pouvoir de modifier le budget des dépenses en capital de TELE-MOBILE.

- TELE-MOBILE does not participate in TCI's Governance Forum meetings;

- TELE-MOBILE ne prend pas part aux réunions du comité de régie interne de TCI.

- TELUS's Annual Report shows TELUS Mobility and TCI as separate and distinct companies;

- TELE-MOBILE owns and operates its own networks and has its own technical resources in-house. The wireless and wireline networks are not integrated or combined;

- TELE-MOBILE does not use any of the five customer-facing business units or business enablers in TCI;

- TELE-MOBILE does not use any services from TELUS's four "Business Capabilities" units;

- TELE-MOBILE's operational divisions such as Network Engineering, Client Care, Regulatory, Corporate Development, Information Technology, Sales and Marketing are self-sufficient, autonomous and appropriate for a mobility business. They do not rely on resources or support from TCI to carry on the day-to-day operations and long-term goals. TELE-MOBILE can meet its business requirements through its autonomous operations;

- TELE-MOBILE has its own law group, which reports only to Mr. Cope, and to no one in TCI;

- TELE-MOBILE has its own human resources/labour relations department. It develops its own policies and procedures and makes all decisions regarding compensation and non-monetary terms and conditions of its unionized and non-unionized employees. It has complete responsibility for all aspects of collective bargaining and the administration of the collective agreements and appears to have a positive relationship with the two unions in Quebec;

- The Clearnet values, philosophies and programs were applied and incorporated in the new TELE-MOBILE;

- TELE-MOBILE has its own Employee Assistance Program, independent of TCI's program;

- Le rapport annuel de TELUS établit que TELUS Mobility et TCI sont des compagnies distinctes l'une de l'autre.

- TELE-MOBILE détient et exploite ses propres réseaux et peut compter, à l'interne, sur ses propres ressources techniques. Les réseaux filaires et sans fil ne sont pas intégrés ni combinés.

- TELE-MOBILE n'a pas recours aux services des cinq unités de relations avec la clientèle ou d'habilitation des affaires de TCI.

- TELE-MOBILE n'a pas recours aux services des quatre unités de capacités commerciales de TELUS

- Les divisions opérationnelles de TELE-MOBILE, comme l'ingénierie de réseau, les services à la clientèle, la réglementation, le développement de l'entreprise, la technologie de l'information ainsi que les ventes et le marketing, sont autonomes et indépendantes et conviennent à une entreprise de télécommunications sans fil. Elles ne comptent ni sur les ressources, ni sur le soutien sous toute autre forme de TCI pour mener leurs activités au quotidien et réaliser leurs objectifs à long terme. TELE-MOBILE peut satisfaire à ses exigences opérationnelles grâce à ses propres activités autonomes.

- TELE-MOBILE peut compter sur son propre service du contentieux, qui rend des comptes uniquement à M. Cope, et à aucun représentant de TCI.

- TELE-MOBILE a son propre service de ressources humaines/relations du travail. Elle a élaboré ses propres politiques et procédures et prend toutes les décisions concernant la rémunération et les conditions d'emploi non financières de ses employés syndiqués et non syndiqués. Elle assume la responsabilité entière de tous les aspects des négociations collectives et de l'application des conventions collectives, et semble entretenir des rapports fructueux avec les deux syndicats québécois.

- Les valeurs de Clearnet, ses philosophies ainsi que ses programmes ont été appliqués et intégrés à la nouvelle TELE-MOBILE.

- TELE-MOBILE offre son propre Programme d'aide aux employés, indépendamment du programme qu'offre TCI.

- TELE-MOBILE decides when the incentive pay-outs for non-unionized employees are paid out without input from TCI or TELUS;

- TELE-MOBILE détermine à quel moment des primes d'encouragement sont versées aux employés non syndiqués, sans aucune intervention de la part de TCI ou de TELUS.

- TELE-MOBILE tailored training programs to its needs;

- TELE-MOBILE a adapté ses programmes de formation à ses besoins.

- The employees in wireline and wireless have different skills that are not interchangeable. Employees working in wireline would require training to work in wireless and likewise, employees in wireless would require training to work in wireline. They are not integrated;

- Les employés du volet filaire et du volet sans fil possèdent des compétences différentes, qui ne sont pas interchangeables. Les employés qui travaillent dans le secteur filaire devraient obtenir une formation pour travailler dans le secteur du sans fil et, pareillement, les employés du secteur sans fil devraient obtenir une formation pour travailler dans le secteur filaire. Ces deux volets ne sont pas intégrés.

- The geographical overlap of technical employees is in British Columbia only, where they are members of the same bargaining unit. There is also geographical overlap in Quebec for the wireline and wireless employees, but TWU is not seeking to include the wireline staff as it states the wireline part of the operations is not integrated;

- Il y a chevauchement géographique des employés techniques en Colombie-Britanniqe uniquement, où ces employés font partie de la même unité de négociation. Il y a également un chevauchement géographique au Québec pour les employés du secteur filaire et ceux du secteur sans fil, mais le STT ne cherche pas à inclure le personnel du secteur filaire, car il affirme que ce volet des activités n'est pas intégré.

- There is no geographical overlap between the former Clearnet employees and the members of the TWU and there is none between the SEEQT and TWU members;

- Il n'y a pas de chevauchement géographique entre les anciens employés de Clearnet et les membres du STT, et il n'y en a aucun non plus entre les membres du SEEQT et ceux du STT.

- The clerical staff in wireline and wireless do not work in the same offices and use different products and tools. They have minimal contact with each other and are not integrated. They do not answer questions dealing with each other's products, they instead transfer the calls;

- Les employés de bureau du secteur filaire et du secteur sans fil ne travaillent pas dans les mêmes bureaux, et ils utilisent des produits et des outils différents. Ils ont très peu de contacts entre eux et ils ne sont pas intégrés. Ils ne répondent à aucun appel se rapportant aux produits de l'autre; la pratique consiste plutôt à transférer les appels.

- There is separate billing for TCI and TELE-MOBILE as they use different systems. TELE-MOBILE has one single national software system and directly bills its clients, whereas TCI has 19 different billing systems through its various operations;

- La facturation de TCI et celle de TELE-MOBILE sont distinctes, puisque les deux sociétés utilisent des systèmes de facturation différents. TELE-MOBILE dispose d'un système informatique national unique et facture directement ses clients, alors que TCI a 19 systèmes différents, qu'elle utilise selon les activités en cause.

- TCI provides certain services to TELE-MOBILE **for a fee**, such as payroll and benefits administration as well as some administrative human resources functions for recruiting purposes such as screening;

- TCI offre certains services à TELE-MOBILE **à titre onéreux**, notamment en matière d'administration de la paie et des avantages sociaux, et assume certaines fonctions administratives en matière de ressources humaines à des fins de recrutement, comme notamment pour effectuer une présélection.

- TCI is under the CRTC regulatory regime while Industry Canada regulates the mobility business via the allocation of spectrum;

- TELE-MOBILE deals directly as an independent business with various government authorities such as the federal government, provincial workers' compensation boards, provincial health care insurance plans, Health Canada, etc. It must also comply with the federal Employment Equity Act as a private sector employer;

- TELE-MOBILE deals directly with clients, suppliers, distribution partners and the investment community;

- TELE-MOBILE's primary distribution channel for the sale of its handsets is through independent dealers and also has relationships with several large national retailers. This is not the case for TCI.

c - Review of the Majority's Findings

[410] The majority of the Board, on the other hand, finds that TELE-MOBILE and TCI are associated or related businesses and under common control and direction. There is no need to recite again in detail the majority members' reasons for this finding but I want to highlight and comment on some of them, such as:

- Similarity of activities, products and services as both provide telecommunications services to the same clients for similar purposes;

- TELUS as an entity offers wireline and wireless services to its clients;

- They jointly sell their products in the same market, using the same advertising promotions and common branding and in the same stores. There is also bundling of services or products;

- Some policies or programs are common to both, such as the TELUS values, the Personal Development Plan, the Ethics policy, the Learning Assistance program, rewards programs, employee discounts, etc. All

- TCI est assujettie au régime de réglementation du CRTC, tandis qu'Industrie Canada régit l'entreprise de télécommunications sans fil au moyen de la délivrance de licences de spectre.

- TELE-MOBILE traite directement, à titre d'entreprise indépendante, avec diverses instances gouvernementales comme le gouvernement fédéral, les commissions provinciales des accidents du travail, les régimes provinciaux d'assurance-maladie, Santé Canada, etc. Elle doit aussi se conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* fédérale à titre d'employeur du secteur privé.

- TELE-MOBILE traite directement avec ses clients, ses fournisseurs, ses partenaires de distribution et la communauté des investisseurs.

- Le principal réseau de distribution de TELE-MOBILE aux fins de la vente de ses combinés est formé de concessionnaires indépendants, et la société entretient des relations également avec plusieurs importants détaillants nationaux, ce qui n'est pas le cas de TCI.

c - Examen des conclusions tirées par la majorité

[410] Les membres de la majorité, quant à eux, concluent que TELE-MOBILE et TCI sont des entreprises associées ou liées et qu'elles sont assujetties à un contrôle et une direction en commun. Il est inutile de reprendre en détail les motifs qui sous-tendent cette conclusion, mais j'aimerais souligner certains d'entre eux et formuler des commentaires à leur égard:

- Similarité des activités, des produits et des services, puisque les deux entreprises offrent des services de télécommunications à une même clientèle pour des fins similaires.

- TELUS offre des services tant filaires que sans fil à ses clients.

- Les deux volets vendent conjointement leurs produits respectifs dans le même créneau commercial, partagent les mêmes campagnes de publicité, ont des marques communes et vendent leurs produits dans les mêmes boutiques. En outre, ils offrent des services et des produits groupés.

- Les deux entreprises ont adopté certains programmes ou politiques communs, comme les valeurs de TELUS, le Plan de perfectionnement personnel, la politique de déontologie, le Programme d'aide à la formation et des

employees receive or have access to Mr. Entwistle's weekly e-letter and employee bulletins in his capacity of President and CEO of TELUS;

- TCI provides for consideration some services, such as payroll and benefits administration, job skills testing, screening of potential temporary employees and corporate health services;

- The Directors of TELE-MOBILE are also directors or officers of TCI. Mr. Cope and Mr. MacFarlane (formerly with Clearnet), the Chief Financial Officer for both TCI and TELUS Mobility, a division of TELUS Communications Inc., are part of TELUS's Executive Leadership Team. Mr. Cope was the CEO of TELUS Mobility Cellular Inc.

[411] With respect, the majority appears to have looked at TCI and TELE-MOBILE as employers per se rather than at their respective operations when deciding that they are related businesses under common control and direction. The majority also puts much emphasis on the common marketing schemes, designed to reduce costs, while attempting to attract new clients for each other's market. However, these facts do not override the decision-making process for all aspects of the business that clearly rest with TELE-MOBILE.

[412] In my opinion, the fact that both companies deal with telecommunications does not make them related. There may be common programs or policies dealing with employees, but it makes sense that TELE-MOBILE may not want to reinvent the wheel and use some of TCI's programs insofar as they are applicable and do not impact on the direction TELE-MOBILE has over its employees. By the same token, TCI has adopted and customized, for a fee, certain of TELE-MOBILE's employee programs. However, this does not mean the two businesses are under common control or direction.

[413] In addition, the fact that there are services provided by TCI for a fee to TELE-MOBILE does not

programmes de récompenses et de rabais aux employés. Tous les employés reçoivent le courriel hebdomadaire de M. Entwistle, en sa qualité de président et chef de la direction de TELUS, et son bulletin des employés, ou ils y ont accès.

- TCI offre à titre onéreux certains services comme l'administration de la paye et des avantages sociaux, la détermination des aptitudes professionnelles, la présélection d'éventuels employés temporaires et des services de santé d'entreprise.

- Les administrateurs de TELE-MOBILE sont aussi membres du conseil d'administration ou dirigeants de TCI. MM. Cope et MacFarlane (autrefois chez Clearnet), directeur financier tant de TCI que de TELUS Mobility, une division de TELUS Communications Inc., font aussi partie de l'équipe de la haute direction de TELUS. M. Cope était le chef de la direction de TELUS Mobility Cellular Inc.

[411] Malgré le respect que je leur dois, les membres de la majorité paraissent avoir examiné TCI et TELE-MOBILE en tant qu'employeurs purement et simplement plutôt que de se pencher sur leurs activités respectives pour déterminer qu'elles sont des entreprises liées assujetties à une direction et à un contrôle en commun. Les membres de la majorité insistent également beaucoup sur les plans de marketing communs, destinés à réduire les frais tout en attirant de nouveaux clients pour le créneau de chacun. Or, ces faits ne l'emportent pas sur le processus décisionnel auquel sont soumis tous les aspects de l'entreprise et que TELE-MOBILE assume clairement.

[412] À mon avis, le fait que les deux compagnies mènent leurs activités dans le secteur des télécommunications ne permet pas de conclure qu'elles sont liées. Certes, il existe des programmes ou des politiques communs au niveau des employés, mais il est parfaitement normal que TELE-MOBILE ne souhaite pas réinventer la roue et qu'elle choisisse plutôt d'utiliser certains des programmes de TCI dans la mesure où ceux-ci peuvent être appliqués et où ils n'ont aucune incidence sur la direction que TELE-MOBILE exerce sur ses employés. De même, TCI a adopté à titre onéreux et adapté certains des programmes offerts aux employés par TELE-MOBILE. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles sont assujetties à une direction et à un contrôle en commun.

[413] En outre, le fait que TCI offre à titre onéreux des services à TELE-MOBILE n'est pas une indication

amount to an indication that they are related businesses. It is not unusual for these types of functions and services to be performed by third parties. Presumably, these functions could be carried out by other companies but TELE-MOBILE chose to deal with the TCI staff instead as there is some general knowledge of the industry.

[414] This could change at one point in the future as TELE-MOBILE may decide to perform these tasks internally or go to another third party. In fact, Mr. Wells, Executive Vice President, Employee Services for TELE-MOBILE, testified that TELE-MOBILE was transitioning from using the TCI corporate health services. Therefore, these types of arrangements should not be viewed as determining that businesses are related.

[415] The fact that employees have the same Ethics policy or receive a weekly e-letter from Mr. Entwistle does not mean that TCI management can direct TELE-MOBILE's workforce or vice versa.

[416] The majority of the Board mentions the common marketing and bundling of some products campaigns as a factor indicating common employers. It is important to point out that these campaigns are limited to Alberta and British Columbia only as there is no wireline east of Alberta. Again, in my opinion, this does not amount to proof that they are related businesses or common employers but rather, this deals with the products, as discussed above.

[417] It appears that the bundling of products is not uncommon in the industry and not viewed as an indication of common employers. Mr. Phillips, who was the Senior Vice-President, External Affairs, TELE-MOBILE, at the time of his testimony, stated that Bell Mobility and Bell Canada's wireline segment, although run independently and being autonomous, offer bundled products. Similarly, Rogers AT&T Wireless bundles with Rogers Cable, but they are run separately.

[418] Therefore, by doing this type of marketing campaigns, TELE-MOBILE and TCI are simply keeping up with their main competitors in their respective fields in order to offer their clients the same

qu'elles sont des entreprises liées. Il n'est pas rare que ces types de fonctions et de services soient exécutés par des tiers. Ils pourraient probablement être exécutés par d'autres compagnies, mais TELE-MOBILE a choisi de traiter avec le personnel de TCI, qui possède une connaissance générale de ce secteur.

[414] Cette situation pourrait changer à l'avenir; TELE-MOBILE pourrait décider d'exécuter elle-même ces tâches ou se tourner vers un tiers. De fait, M. Wells, vice-président exécutif, Services aux employés de TELE-MOBILE, a témoigné que TELE-MOBILE était en voie de laisser tomber les services de santé d'entreprise offerts par TCI. Donc, ces types d'ententes ne devraient pas être considérés comme permettant de déterminer que les entreprises sont liées.

[415] Le fait que les employés sont guidés par la même politique de déontologie ou qu'ils reçoivent un courriel hebdomadaire de M. Entwistle ne signifie pas que la direction de TCI peut diriger les effectifs de TELE-MOBILE, ou vice versa.

[416] Les membres de la majorité mentionnent que la mise en commun des campagnes de publicité et le groupement de certains produits sont des indications que les deux entreprises forment un employeur unique. Il importe de souligner que ces campagnes se limitent aux provinces de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, puisque le secteur filaire est inexistant à l'est de l'Alberta. À mon avis, cela ne prouve pas non plus que les deux entreprises sont liées ou qu'elles forment un employeur unique. Ce facteur se rapporte aux produits, ainsi qu'il en a été discuté précédemment.

[417] Il semble que le groupement de produits ne soit pas inhabituel dans ce secteur et qu'il ne soit pas considéré comme étant une indication qu'il s'agit d'employeurs uniques. M. Phillips, qui était vice-président principal, Affaires extérieures, chez TELE MOBILE, au moment de son témoignage, a déclaré que Bell Mobilité et le volet filaire de Bell Canada offraient des produits groupés même si les deux entreprises sont exploitées de manière indépendante et autonome. De même, Rogers AT&T Wireless offre des produits groupés avec Rogers Cable, mais les deux entreprises sont exploitées séparément.

[418] En conséquence, en menant ce type de campagnes de publicité, TELE-MOBILE et TCI tentent simplement de se maintenir au niveau de leurs principaux concurrents dans leurs secteurs d'activités

advantages. It also helps to increase TELE-MOBILE's customer retention as there is not as much customer loyalty in the mobility business since customers tend to change providers more frequently and are enticed to go to a competitor through an attractive recruiting campaign.

[419] Furthermore, during such campaigns in Western Canada, calls were transferred to the appropriate people, thus TCI employees did not answer questions relating to mobility products and services and vice versa. For true common employers, all the calls would be answered by the same people who would deal with all the products. Additionally, as discussed earlier, TELE-MOBILE bills directly its customers even for sales through the joint marketing arrangement.

[420] In my opinion, the evidence was clear: the work, as it relates to former Clearnet and QTM employees, and the TMW employees, is not interchangeable with the TCI staff. In true related employers and common control situations, the work can be done by anyone interchangeably.

d - Application of Case Law to Evidence

[421] By comparison, in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, and *Air Canada et al.*, *supra*, the employees were doing the same work, using the same tools, under the same programs and could be used interchangeably, and just about all the decisions were made by Murray Hill for Autocar Connaisseur to avoid the union.

[422] In *Certen Inc.*, *supra*, the sole "raison d'être" of Certen was to work for Bell.

[423] This is not at all the situation here. In my opinion, TELE-MOBILE does not exist for TCI and TCI does not exist for TELE-MOBILE, as each is a coherent and severable part of TELUS. TCI is in the wireline business in Alberta and British Columbia only, while TELE-MOBILE deals with mobility across the country. Each company's staff is treated and managed independently. More specifically, if TCI were sold to a third party, TELE-MOBILE would be able to pursue its operations very well and similarly, if TELE-MOBILE

respectifs pour offrir à leurs clients les mêmes avantages. Cela permet aussi à TELE-MOBILE d'accroître ses possibilités de retenir sa clientèle, car les clients ne sont pas aussi fidèles dans le secteur du sans fil; ils changent de fournisseurs plus souvent et se tournent vers les concurrents qui mettent sur pied des campagnes d'abonnement alléchantes.

[419] En outre, au cours de telles campagnes menées dans l'Ouest canadien, les appels ont été transférés aux personnes concernées le cas échéant, de sorte que les employés de TCI n'ont pas répondu aux appels se rapportant aux produits et aux services sans fil, et inversement. Pour qu'il y ait véritablement employeur unique, il faudrait que les mêmes personnes puissent répondre à tous les appels et traiter de tous les produits. De plus, ainsi qu'il en a été discuté précédemment, TELE-MOBILE facture ses clients directement, même pour des ventes conclues par le truchement de l'accord de marketing conjoint.

[420] À mon avis, la preuve est claire: le travail confié aux anciens employés de Clearnet et de QTM, ainsi qu'aux employés de TMW, et celui qu'accomplit le personnel de TCI ne sont pas interchangeables. Lorsque les employeurs sont véritablement liés et que le contrôle est exercé en commun, le travail peut être effectué par n'importe qui, sans distinction.

d - Application de la jurisprudence à la preuve

[421] À titre de comparaison, dans les affaires *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, et *Air Canada et autres*, précitées, les employés effectuaient le même travail avec les mêmes outils et sous le régime des mêmes programmes, ils pouvaient se remplacer sans inconvénient, et pour ainsi dire toutes les décisions étaient prises par Murray Hill pour Autocar Connaisseur, de manière à contourner le syndicat.

[422] Dans l'affaire *Certen Inc.*, précitée, l'entreprise avait pour unique raison d'être de travailler pour Bell.

[423] Ce n'est pas du tout le cas en l'espèce. Selon moi, TELE-MOBILE n'existe pas pour TCI, pas plus que TCI n'existe pour TELE-MOBILE, car chacune est une partie cohérente et dissociable de TELUS. TCI exploite son entreprise filaire en Alberta et en Colombie-Britannique seulement, tandis que TELE-MOBILE exploite son entreprise de télécommunications sans fil partout au pays. Le personnel de chaque entreprise est traité et dirigé de manière indépendante. Plus particulièrement, si TCI était vendue à un tiers,

were divested, TCI would not be shut down and would continue to offer the wireline service to its clients in Alberta and British Columbia. It would be business as usual.

[424] The fact that TELE-MOBILE and TCI are owned by TELUS and are part of the same family of companies is for business reasons only. Although Mr. Cope is on the Board of Directors of TCI, he testified that the officers of TCI never met as a body. This does not mean that TCI provides direction to Mr. Cope or vice versa. Again, it was quite a different scenario in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, where the management group at Murray Hill controlled Autocar Connaisseur.

[425] The existence of common shareholders or the ownership by one business of another does not, by itself, demonstrate common control or direction (see *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60). (See also *Metroland Printing, Publishing & Distributing*, [1991] OLRB Rep. September 1069, where the OLRB stated that common ownership and shareholders is not the exclusive test. The Board further stated that despite common ownership, there could be a degree of independence and autonomy to preclude a finding of common control and direction.)

[426] In *Radiomédia Inc. and Les Entreprises de radiodiffusion de la Capitale Inc., CHRC-CHOI-FM division* (1997), 103 di 104; and 97 CLLC 220-070 (CLRB no. 1195), the Board dealt with a sale of business. These comments are also applicable to our situation as a new corporate entity emerged from the transactions:

> ... Although one of them was also the seller's sole shareholder, that does not change the fact that the new corporation that resulted from this investment constitutes a distinct legal entity with its own legal personality.
>
> (pages 113; and 143,699)

[427] In *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, the Board made the distinction between the

TELE-MOBILE serait en mesure de poursuivre ses activités sans difficulté et, de la même manière, si TELE-MOBILE était cédée, TCI ne serait pas contrainte à la fermeture et continuerait d'offrir le service filaire à ses clients de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Les affaires se poursuivraient normalement.

[424] TELE-MOBILE et TCI sont toutes deux la propriété de TELUS et font partie de la même famille de compagnies pour des motifs commerciaux seulement. M. Cope a témoigné que, bien qu'il siège au conseil d'administration de TCI, les dirigeants de TCI ne se sont jamais réunis en tant qu'instance. Cela ne signifie pas que TCI exerce une direction sur M. Cope ou vice versa. Encore une fois, le scénario était très différent dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, où l'équipe de gestion de Murray Hill contrôlait Autocar Connaisseur.

[425] L'existence d'actionnaires communs ou la propriété d'une entreprise par une autre ne signifient pas en elles-mêmes qu'il y a direction ou contrôle en commun (voir *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60). (Voir aussi *Metroland Printing, Publishing & Distributing* [1991] OLRB Rep. September 1069, où la CRTO a déclaré qu'une propriété et des actionnaires communs n'étaient pas un critère exclusif. La Commission a déclaré également que, même s'il y avait propriété conjointe, il pouvait exister un certain degré d'indépendance et d'autonomie, auquel cas il est impossible de conclure que la direction et le contrôle sont exercés en commun.)

[426] Dans l'affaire *Radiomédia Inc. et Les Entreprises de radiodiffusion de la Capitale Inc., division CHRC-CHOI-FM* (1997), 103 di 104; et 97 CLLC 220-070 (CCRT n° 1195), le Conseil a été appelé à se pencher sur une vente d'entreprise. Ces commentaires s'appliquent aussi à la situation en l'espèce, car une nouvelle personne morale est née des transactions en cause:

> ... Bien que l'un d'eux soit également l'actionnaire unique du vendeur, cela ne change pas le fait que la nouvelle société issue de cette mise de fond constitue une entité juridique distincte, dotée de sa propre personnalité juridique.
>
> (page 113)

[427] Dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, le Conseil a établi dans les

control of the operations and control of the employers in these terms:

> ... In our view, this distinction is very important. If it is the employers that must be subject to common control, we automatically return to the concept of possession or ownership by the employers. If, on the other hand, the common control must relate to the enterprise or operation, then the direction and orientation of the work is more important. With all due respect for the contrary opinion, it is the second meaning which appears to us to flow from the construction of section 133. ...
>
> (page 136)

[428] In order to have common direction and control, we have to look at the operations per se, who directs the workforce, who decides how much and when they are paid (keeping in mind collective agreements of course), who decides when and where the money is spent and the company's goals, strategies etc. It appears clear from the evidence that no one at TCI, not even Mr. Entwistle as the CEO of TELUS, can dictate to Mr. Cope how to spend his allocated budget and how to run his business. Mr. Cope and his team are entirely responsible for its successes.

[429] In the recent *S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking et al.*, [2003] CIRB no. 219, the Board found there was common direction and control between the two entities:

> [50] Turning to the present matter, the Board is satisfied that S & K and Canada Post are subject to common control or direction. There is ample evidence to support this conclusion. Canada Post has mandated the policies and procedures, including the routes and delivery pickup times, that S & K must follow. The evidence of Mr. Rick Carlson and, to some extent, that of Mr. Brian Walks confirm Canada Post supervisors do more than occasionally direct S & K employees in the day-to-day performance of their duties, require them to perform deliveries outside of their normal working hours and feel free to talk to S & K employees directly in relation to work-related matters. S & K vehicles are required to display a Canada Post logo and S & K employees are encouraged to identify themselves as Canada Post representatives. Mail sorting takes place at a Canada Post facility with Canada Post equipment in accordance with Canada Post procedures. This is not a situation where a contractor is given a set of contract requirements and is left to its own ingenuity to fulfil the terms of the contact. The requirements are specified in the contract. What sets the present situation apart from the standard contracting situation is that, not only are the contract

termes suivants une distinction entre le contrôle des activités et le contrôle des employeurs:

> Cette distinction nous paraît fort importante. Si l'on exige que les employeurs soient l'objet d'un contrôle commun, on renvoie spontanément à la notion de possession ou de propriété des employeurs. Si au contraire on exige que le contrôle commun vise l'entreprise, l'activité, on tiendra plutôt compte de la direction et de l'orientation du travail. C'est là, en tout respect pour l'opinion contraire, le sens qui nous paraît découler du texte même de l'article 133...
>
> (page 136)

[428] Pour déterminer s'il y a direction et contrôle en commun, il faut examiner les activités mêmes, déterminer qui dirige les effectifs, qui décide combien et à quel moment sont payés les employés (conformément aux conventions collectives évidemment), qui décide où et quand l'argent est dépensé, qui dresse les objectifs de la compagnie et en élabore les stratégies, etc. Il ressort clairement de la preuve qu'aucun représentant de TCI, pas même M. Entwistle à titre de chef de la direction de TELUS, ne peut dicter à M. Cope la manière de dépenser le budget qui lui est attribué et de mener son entreprise. M. Cope et son équipe sont les seuls auteurs de ses succès.

[429] Dans l'affaire récente *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking et autre*, [2003] CCRI n° 219, le Conseil a déclaré que les deux personnes morales étaient assujetties à une direction et à un contrôle en commun.

> [50] Pour en revenir à l'affaire qui nous occupe, le Conseil est convaincu que S & K et Postes Canada sont assujettis à un contrôle ou une direction en commun. Il existe une abondance d'éléments de preuve pour étayer cette conclusion. Postes Canada établit les politiques et procédures, y compris les itinéraires et les horaires de levée et de livraison, que S & K doit respecter. Le témoignage de M. Rick Carlson et, dans une certaine mesure, celui de M. Brian Walks, confirment que les superviseurs de Postes Canada ne font pas juste donner occasionnellement des directives aux employés de S & K aux fins de l'exécution quotidienne de leurs tâches, car ils leur demandent de livrer du courrier en dehors de leurs heures de travail habituelles et n'hésitent pas à s'adresser directement à eux pour discuter de questions liées au travail. S & K est tenue d'afficher le logo de Postes Canada sur ses véhicules et on encourage les employés de S & K à se présenter comme des représentants de Postes Canada. Le courrier est trié à l'un des centres de traitement de Postes Canada à l'aide de son matériel et en conformité avec ses procédures. On ne parle pas ici d'un entrepreneur qui reçoit une série d'instructions et qui doit ensuite s'en remettre à sa propre ingéniosité pour s'acquitter de

requirements spelled out in the contract but, to a large degree, so are the methods of meeting those requirements.

(pages 15-16)

In my opinion, this is an example of the type of evidence necessary to make such a finding. I submit it is not present in the relationship between TCI and TELE-MOBILE and does not even come close.

[430] To conclude on this topic, the case law has been consistent over the years that there had to be serious involvement between the two companies being the subject of a common employer declaration. They would have to share employees, equipment, major services, decisions would have to be made by one company affecting the other, directives on work performance, etc., basically the type of situation found in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., Air Canada et al., Certen Inc., and S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking et al., supra*. This is not at all the situation that exists between TELE-MOBILE and TCI who are run independently.

2 - Labour Relations Purpose

[431] Despite the fact that I find that two out of five conditions set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*, are not met to make a finding of common employer, I nevertheless want to address the labour relations purpose, the second part of the process, as the majority deals with it in detail.

[432] The majority of the Board finds that there is a labour relations purpose to make a declaration under section 35. However, in my opinion, the majority appears to be anticipating problems in the future that have not been present. There is no indication whatsoever or evidence that TELE-MOBILE will transfer work from Alberta and British Columbia to the eastern part of the country, mainly Ontario and Quebec, or attempt to defeat the union's purposes and membership. Similarly, there is no evidence that the creation of TELE-MOBILE was to oust the TWU or erode the work of the workers in the wireless division

ses obligations contractuelles. Les conditions à respecter sont stipulées dans le contrat. Ce qui différencie la situation actuelle de la situation contractuelle courante c'est le fait que le contrat précise non seulement les conditions à respecter mais aussi, dans une large mesure, les méthodes à appliquer pour l'exécution du contrat.

(pages 15-16)

Il s'agit, à mon avis, d'un exemple du type de preuve requise pour en arriver à une telle conclusion, et je soutiens qu'elle est absente, pour ne pas dire complètement absente, dans les rapports qu'entretiennent TCI et TELE-MOBILE.

[430] Pour conclure sur cette question, la jurisprudence est constante depuis des années: il doit y avoir une interaction profonde entre les deux compagnies qui sont visées par une déclaration d'employeur unique. Elles doivent partager les employés, l'équipement et les services importants, les décisions prises par une compagnie doivent toucher l'autre, les directives sur le rendement au travail doivent être communes, etc., ce qui, essentiellement, est le type de situation qui était en cause dans les affaires *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre, Air Canada et autres*, *Certen Inc.* et *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raisons sociale S & K Trucking et autre*, précitées. Ce n'est pas du tout la situation qui existe entre TELE-MOBILE et TCI, qui sont exploitées de manière indépendante.

2 - Objectif lié aux relations du travail

[431] En dépit du fait qu'il n'est pas satisfait à deux des cinq conditions énoncées dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, de sorte qu'il m'est impossible de conclure à l'existence d'un employeur unique, je souhaite néanmoins me pencher sur l'objectif lié aux relations du travail, la seconde étape du critère, puisque les membres de la majorité en traitent de façon détaillée.

[432] La majorité conclut qu'il y a une raison liée aux relations de travail de faire une déclaration sous le régime de l'article 35. Toutefois, à mon avis, la majorité paraît anticiper des problèmes qui n'existent pas encore. Il n'y a pas la moindre indication ou preuve que TELE-MOBILE transférera une partie du travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique à la région de l'Est du pays, principalement en Ontario et au Québec, ou qu'elle tentera de court-circuiter le syndicat et de mettre ses membres en échec. De même, il n'y a aucune preuve que la création de TELE-MOBILE visait à éliminer le STT ou à éroder le travail des travailleurs de

in British Columbia and Alberta. This was solely a business decision to become more competitive at a national level.

a - Jurisprudence

[433] In *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108), this same union applied for a common employer declaration under section 133 of the *Code* (now section 35), which the Board denied:

> The touchstone for an exercise of discretion must be the purpose for which the discretionary provision is enacted and our determination as to whether the exercise of discretion will further the policy objectives of the *Code*. The primary purpose of section 133 is to ensure that established bargaining rights are not undermined by the relatively simple procedure of creating a second or more corporate entities. ...
>
> (pages 177; 247; and 339)

[434] In *Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; and [1978] 1 Can LRBR 532 (CLRB no. 118), the Board also dealt with a common employer application, which was also dismissed.

> ... In administering that section or acting under section 133 the Board ought to only act out of a public interest such as to minimize the incidence of bargaining or in an effort to create a climate for more harmonious labour relations. **It ought not to act for the sole purpose of strengthening one party's hand and certainly ought not to do so in the midst of a climate of industrial conflict. To do so transforms section 133 from a remedial provision designed to protect rights under the *Code* into a medium for advancing the bargaining interests of one party contrary to the policy of the *Code* favouring free collective bargaining**. In those circumstances, the Board should only interfere with bargaining structures if the foremost result will be a benefit to the public interest in more harmonious labour relations or serve other interests in the *Code* such as discouraging further breaches of the duty to bargain in good faith where an employer acts contrary to section 148 [now section 50].
>
> (pages 405-406; and 537; emphasis added)

[435] The parties are in a difficult period at this time as they have been unsuccessful at bargaining for the last number of years. By changing the nature of the bargaining unit and declaring that TCI and

la division sans fil de la Colombie-Britannique et de l'Alberta. Il s'agissait uniquement d'une décision commerciale devant permettre à la société de devenir plus concurrentielle à l'échelle nationale.

a - Jurisprudence

[433] Dans l'affaire *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108), le syndicat qui est en cause en l'espèce a présenté une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 133 du *Code* (maintenant l'article 35), que le Conseil a rejetée:

> La pierre de touche du pouvoir discrétionnaire doit être l'objectif des dispositions qui le régissent et notre décision sur la question de savoir si son exercice servira les objectifs généraux du *Code*. L'article 133 vise d'abord à garantir que les droits de négociation acquis ne seront pas sapés par le procédé relativement simple qui consiste à créer une ou plusieurs autres entités juridiques...
>
> (pages 177; 247; et 339)

[434] Dans l'affaire *Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited* (1977), 25 di 399; et [1978] 1 Can LRBR 532 (CCRT n° 118), le Conseil s'est aussi penché sur une demande de déclaration d'employeur unique, qui a été rejetée également.

> ... Lorsqu'il applique cet article ou qu'il agit en vertu de cet article, le Conseil ne doit viser que l'intérêt public par exemple pour atténuer la répercussion de la négociation ou dans un effort pour créer un climat qui favoriserait des relations de travail plus harmonieuses. **Il ne devrait pas intervenir dans le seul but de renforcer le pouvoir d'une partie à la négociation et certainement pas dans une situation de conflit de travail. Autrement, ce serait transformer l'article 133, et d'une disposition de redressement établie en vue de protéger les droits prévus par le *Code* en faire un moyen de promouvoir les intérêts d'une partie à la négociation, contrairement à l'orientation du *Code* qui favorise la libre négociation collective**. Dans ces circonstances, le Conseil ne devrait intervenir à l'égard des structures de négociation que lorsqu'il en va en tout premier lieu de l'intérêt public dans des relations de travail plus harmonieuses, ou d'autres avantages qui découlent des dispositions du *Code*, comme celui de dissuader d'autres manquements à l'obligation de négocier de bonne foi lorsqu'un employeur contrevient à l'article 148 [aujourd'hui l'article 50].
>
> (pages 405-406; et 537; c'est nous qui soulignons)

[435] Les parties traversent une période difficile en ce moment, car les négociations ont échoué au cours des dernières années. En changeant la nature de l'unité de négociation et en déclarant que TCI et TELE-MOBILE

TELE-MOBILE are a common employer, the majority is favouring the union in its dealings with either employer.

[436] The case of *Inter-Canadian (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197), involved a number of common employer applications, which were dismissed:

> Of course, maintaining bargaining rights is a fundamental aspect of a single employer declaration under section 35 of the *Code*. It is generally a matter of determining whether the union's rights were involved or undermined by the employer's actions. These actions include cases of contracting out in which the applicant union asked the Board to make a single employer declaration (see *Air Canada et al.* (1993), 91 di 101; 18 CLRBR (2d) 295; and 93 CLLC 16,037 (CLRB no. 998); *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et al.*, *supra*; and *Muir's Cartage Ltd. and Canada Post Corporation* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; and 92 CLLC 16,060 (CLRB no. 995)).
>
> **Conversely, certain unions have at times invoked this provision of the *Code* in an attempt to increase their bargaining rights by circumventing the requirements of section 24** (*BTS Buyers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRB no. 995)) or to ensure they were maintained during a transition period (*Intermountain Transport Ltd.*, (1984), 57 di 74; and 8 CLRBR (NS) 141 (CLRB no. 480)). In those cases, the Board refused to exercise its discretion either because it held that the applications did not meet the objectives contemplated by a single employer declaration or because, as in *Intermountain Transport Ltd.*, *supra*, such declarations would have dealt with temporary situations. ...
>
> ...
>
> In this respect, single employer declarations pursuant to section 35 of the *Code* would likely create more problems than they would solve since, by attempting to reaffirm the rights of certain employees within a unit that is to be redefined, **there would be a radical change in labour relations within the business. The Board would find it hard to justify exercising its discretion in such circumstances.**
>
> (pages 133-135; and 143,491-143,492; emphasis added)

b - Evidence at the Hearing

[437] The union did attempt, through some of its witnesses, to show that some work was being transferred or eroded from Alberta and British Columbia to the east or that there was integration. However, it became evident in cross-examination that the statements were without substance and unfounded.

sont un employeur unique, les membres de la majorité accordent un avantage au syndicat dans ses rapports avec l'un ou l'autre employeur.

[436] L'affaire *Inter-Canadien (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197), mettait en cause un certain nombre de demandes de déclaration d'employeur unique, qui ont été rejetées.

> Certes, le maintien des droits de négociation constitue un aspect fondamental d'une déclaration d'employeur unique selon l'article 35 du *Code*. Il s'agit en général de déterminer si les droits du syndicat ont été mis en cause ou minés par les agissements de l'employeur. Au nombre de ces agissements, on retrouve les cas de sous-traitance dans lesquels le syndicat requérant demandait au Conseil de faire une déclaration d'employeur unique (voir *Air Canada et autres* (1993), 91 di 101; 18 CLRBR (2d) 295; et 93 CLLC 16,037 (CCRT n° 998); *Nolisair International Inc. (Nationair Canada) et autres*, précitée; et *Muir's Cartage Ltd. et Société canadienne des postes* (1992), 89 di 12; 17 CLRBR (2d) 182; et 92 CLLC 16,060 (CCRT n° 955)).
>
> **À l'inverse, cette disposition du *Code* a parfois été invoquée par certains syndicats pour tenter d'accroître leurs droits de négociation en contournant les exigences de l'article 24** (*BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995), ou encore pour en assurer le maintien en période de transition (*Intermountain Transport Ltd. (1984)*, 57 di 74 ; et 8 CLRBR (NS) 141 (CCRT n° 480)). Dans ces cas, le Conseil a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire, soit parce qu'il estimait que ces demandes ne remplissaient pas les objectifs visés par une déclaration d'employeur unique, ou parce que de telles déclarations auraient porté, comme dans *Intermountain Transport Ltd.*, précitée, sur des situations temporaires...
>
> ...
>
> À cet égard, des déclarations d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* risqueraient de créer davantage de problèmes que d'en résoudre puisque en tentant de réaffirmer les droits de certains employés au sein d'une unité à redéfinir, **il y aurait modification radicale des relations de travail au sein de l'entreprise. Le Conseil pourrait difficilement justifier l'exercice de son pouvoir discrétionnaire dans de telles conditions**.
>
> (pages 133-135; et 143,491-143,492; c'est nous qui soulignons)

b - Preuve produite à l'audience

[437] Le syndicat a bien tenté, par l'intermédiaire de certains de ses témoins, de démontrer qu'une partie du travail était transférée ou érodée en faveur de l'Est aux dépens de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ou qu'il y avait intégration. Cependant, il est devenu clair, lors du contre-interrogatoire, que ces affirmations étaient dénuées de fondement.

[438] There is also no evidence that the TWU's bargaining rights have been eroded since the creation of TELE-MOBILE. There is no decline in the wireline industry and there is no work going from the wireline or the wireless to the former Clearnet group. The job security of the union members is not endangered as it was in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*.

[439] To the contrary, there is a clear desire by TELE-MOBILE to have the work done regionally, which was addressed by a number of witnesses, all of whom were in senior management. In fact, TELE-MOBILE moved the customer service function for 120,000 former Clearnet clients located in Alberta and British Columbia from the Ontario offices to these two provinces in the fall of 2001, which resulted in approximately 100 bargaining unit positions being created. This does not demonstrate the type of deplorable employer behaviour which, rightly so, leads to decisions such as *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*.

[440] As for the employees in the Rimouski office who are still in the SEEQT, TELE-MOBILE has been administering the collective agreements for these groups and conducting the negotiations for their renewal. There was no evidence of any labour relations problems between the parties, let alone any that would be remedied through including these employees within the TWU. As stated above, this is done by TELE-MOBILE without any input or direction whatsoever from TCI. There is a good relationship between the parties and sound labour relations. These employees want to remain in their union and even submitted a petition to the Board to that effect.

[441] This Board, as well as its predecessor, has avoided to make declarations without supporting evidence and did not base its decisions on anticipated breaches or problems. Decisions were made based on the situation as it existed.

[442] In *S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking et al.*, *supra*, the Board refused to grant the section 35 application because there was no erosion of bargaining rights:

[438] Il n'y a aucune preuve non plus que les droits de négociation du STT ont été sapés depuis la création de TELE-MOBILE. Il n'y a aucun fléchissement dans le secteur filaire, ni aucun travail transféré du secteur filaire ou sans fil vers l'ancien groupe Clearnet. La sécurité d'emploi des syndiqués n'est pas mise en péril comme c'était le cas dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée.

[439] Au contraire, TELE-MOBILE souhaite manifestement faire effectuer le travail au niveau régional, question qu'un certain nombre de témoins faisant tous partie de la haute direction ont abordée. En fait, à l'automne 2001, TELE-MOBILE a transféré le service à la clientèle de 120 000 anciens clients de Clearnet en Alberta et en Colombie-Britannique des bureaux de l'Ontario à ceux de ces deux provinces, ce qui a entraîné la création de 100 postes environ, faisant partie de l'unité de négociation. Cela ne correspond pas au type de comportement déplorable de la part de l'employeur qui, à juste titre, a mené à des décisions de la nature de celle qui a été rendue dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée.

[440] Quant aux employés du bureau de Rimouski qui font encore partie du SEEQT, TELE-MOBILE applique les conventions collectives pertinentes et mène des négociations en vue de leur renouvellement. Il n'y a aucune preuve de quelque problème de relations du travail que ce soit entre les parties, encore moins d'un problème que l'intégration de ces employés au STT permettrait de résoudre. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, TELE-MOBILE agit sans aucune intervention ou direction de la part de TCI. Les parties entretiennent de bonnes relations, et les relations du travail sont saines. Ces employés souhaitent demeurer membres de leur syndicat, et ils ont même présenté au Conseil une pétition à cet effet.

[441] Le Conseil et son prédécesseur se sont gardés de prononcer des déclarations en l'absence d'une preuve à l'appui et se sont gardés également de fonder leurs décisions sur des manquements ou des problèmes anticipés. Ils ont fondé leurs décisions sur les situations telles qu'elles existaient au moment de statuer sur celles-ci.

[442] Dans l'affaire *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking et autre*, précitée, le Conseil a refusé d'accueillir la demande fondée sur l'article 35 parce que les droits de négocier n'avaient pas été érodés:

> [61] These cases and others cited by the union contain a common thread, which is missing in the instant matter. There is no evidence that the contract between Canada Post and S & K has eroded or threatened any bargaining rights or rights under the *Code*. **Section 35 is remedial, as it is not intended to advance a union's position or provide it with rights it has not otherwise obtained. In the absence of evidence of rights that are under threat due to corporate transactions or restructuring, a section 35 declaration should not automatically follow.**
>
> (page 20; emphasis added)

[443] Similarly, in *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170, the Board refused some declarations under section 35:

> [83] In all, other than the companies directly involved in the Canadian LTL and FTL divisions, the balance of the unions' application in this matter must fail in that it falls, once again, within the description provided by this Board in its 1993 decision, *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al., supra*, where the Board states:
>
> "... There was very little evidence to show that the existing bargaining rights of the Local Unions are under attack or that their collective agreements are in jeopardy. ... The Local Unions' bargaining rights and bargaining unit work remain as they have been for many years. **Their problem appears to be that their bargaining rights, or jurisdiction as they refer to it, has not expanded along with the network and this appears to be the purpose of this whole exercise**. ...
>
> (pages 82-83)"
>
> (page 32; emphasis added)

[444] A quick review of the Board jurisprudence shows that a number of applications were dismissed because there was no labour relations purpose for such a declaration, despite the finding that in some cases, the concerned businesses were under common control and direction. The following come to mind: *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*; *Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited, supra*; *G and J Cartage* (1987), 70 di 210 (CLRB no. 644); *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771); *Inter-Canadian (1991) Inc, supra*; *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201; *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197; *Air*

> [61] Les affaires précitées de même que celles invoquées par le syndicat comportent des éléments communs que l'on ne retrouve pas dans l'affaire qui nous occupe. Aucune preuve n'a été produite pour démontrer que le contrat conclu entre Postes Canada et S & K a érodé ou mis en péril les droits de négociation ou les autres droits reconnus par le *Code*. **L'article 35 est une disposition réparatrice, car il n'a pas pour objet d'améliorer la situation d'un syndicat ou de lui accorder des droits qu'il ne possède pas déjà. En l'absence de preuve que des droits sont menacés à cause d'une transaction ou d'une restructuration, le Conseil estime qu'il n'y a pas lieu de formuler une déclaration fondée sur l'article 35.**
>
> (page 20; c'est nous qui soulignons)

[443] De même, dans l'affaire *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170, le Conseil a refusé de faire des déclarations en vertu de l'article 35:

> [83] Tout bien considéré, mis à part les sociétés directement en cause dans les divisions canadiennes de transport de charges partielles et de charges complètes, le reste de la demande des syndicats dans la présente affaire doit être rejeté au motif que, encore une fois, cette partie de la demande correspond à la description faite par le Conseil dans sa décision de 1993 dans l'affaire *BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres*, précitée, où le Conseil s'est exprimé dans les termes suivants:
>
> «... On nous a soumis très peu d'éléments pour prouver que les droits de négociation existants des sections locales sont attaqués, ou que leurs conventions collectives sont menacées... Les droits de négociation et le travail de l'unité de négociation des sections locales sont demeurés les mêmes depuis bien des années. **Le problème semble être le suivant: les droits de négociation - ou la compétence, comme les sections locales les appellent - n'ont pas été étendus à l'échelle du réseau, et il nous semble que c'est pour cette raison que les demandes ont été présentées** ...
>
> (pages 82-83)»
>
> (page 32; c'est nous qui soulignons)

[444] Une revue rapide de la jurisprudence du Conseil montre qu'un certain nombre de demandes ont été rejetées parce qu'il n'y avait aucune raison liée aux relations du travail de les accueillir, en dépit de la conclusion, dans certaines affaires, que les entreprises en question étaient sous contrôle et direction en commun. On peut penser notamment aux affaires suivantes: *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, précitée; *Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited*, précitée; *G and J Cartage* (1987), 70 di 210 (CCRT n° 644); *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771); *Inter-Canadien (1991) Inc.*, précitée; *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201; *Autocar Royal (9011-4216*

Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161; and *Seaspan International Ltd. et al.* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 267.

[445] As stated above, any attempts by the TWU to establish that there was erosion of their rights that needed to be protected were addressed in cross-examination and, in my opinion, are unfounded. The union has been unable to show that there is an integration of the two businesses or of the employees, or that its members in British Columbia are losing work to the former Clearnet group.

[446] The majority of the Board finds that the creation of TELE-MOBILE may affect the rights of the existing TWU employees in Alberta and British Columbia as they perform similar duties. This ignores the fact that there are 4,000 kilometres between them and that this has not happened yet. This is speculation based on unsupported facts and does not justify forcing 2,000 former Clearnet employees to be in a union or SEEQT members to have to enter into discussions with the TWU to justify their existence.

[447] Therefore, to grant a common employer application between two companies that are independent from one another, to include close to 2,000 employees who were never in a union and were not solicited, to disrupt operations that went well in Quebec will not, in my humble opinion, help the relationship between these parties. The relationship between TELUS and the TWU is already not at its best, given the number of times they have been before the Board on a number of different issues.

[448] The common employer declaration serves no other purpose than to add the former Clearnet and QTM employees in the TWU without any effort by the TWU to solicit their support. There has been no work transferred out of the TWU jurisdiction to TELE-MOBILE in Ontario, and there have been no problems per se for TELE-MOBILE in dealing with its employees. I just cannot agree that there was evidence of labour relations reasons that needed to be preserved and that justified this solution. If problems were to arise in the future where work was transferred out of the

Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197; *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161; et *Seaspan International Ltd. et autres* (2004), décision du CCRI n° 267, non encore rapportée.

[445] Ainsi que je l'ai indiqué précédemment, les tentatives du STT d'établir que ses droits de négociation ont été érodés et qu'ils doivent être protégés ont été réfutées lors du contre-interrogatoire et, à mon avis, elles ne sont pas fondées. Le syndicat a été incapable d'établir qu'il y a intégration des deux entreprises ou des employés ou que ses membres de la Colombie-Britannique perdent du travail au profit de l'ancien groupe de Clearnet.

[446] Les membres de la majorité du Conseil en arrivent à la conclusion que la création de TELE-MOBILE pourrait compromettre les droits des employés actuels qui font partie du STT en Alberta et en Colombie-Britannique, puisqu'ils exécutent des tâches semblables. C'est faire fi du fait qu'une distance de 4 000 km les sépare et que cela ne s'est pas encore produit. Ce sont des conjectures qui ne reposent sur aucun fait et qui ne justifient pas la décision de forcer 2 000 anciens employés de Clearnet à se joindre à un syndicat ou de faire en sorte que les membres du SEEQT entreprennent des discussions avec le STT pour justifier leur existence.

[447] En conséquence, la décision d'accueillir une demande de déclaration d'employeur unique visant deux compagnies qui sont indépendantes l'une de l'autre, d'inclure près de 2 000 employés n'ayant jamais fait partie d'un syndicat et n'ayant jamais été invités à en faire partie et de perturber des activités qui se déroulent bien au Québec ne fera rien, à mon humble avis, pour améliorer les relations entre les parties. Les relations entre TELUS et le STT sont déjà tendues, si l'on se fie au nombre de fois où les deux parties ont saisi le Conseil de toutes sortes de questions litigieuses.

[448] La déclaration d'employeur unique ne sert aucun autre objectif que celui d'intégrer les anciens employés de Clearnet et de QTM au STT sans que celui-ci n'ait à faire quelque effort que ce soit pour demander leur appui. Aucune partie du travail n'a été transférée de la sphère de compétence du STT en faveur de TELE-MOBILE en Ontario, et TELE-MOBILE n'éprouve aucune difficulté comme telle au niveau de ses relations avec ses employés. Je ne peux tout simplement pas convenir que, selon la preuve, il existe des raisons liées aux relations du travail qui doivent être

bargaining unit, I have no doubt that the TWU would request the Board's assistance and file complaints without delay.

[449] Instead, the present situation will make it more difficult for the employer to make any business decisions whatsoever. TELE-MOBILE will have an unhappy workforce outside of Alberta and British Columbia as the employees in the SEEQT and the former Clearnet employees likely never imagined, when they initially joined their respective employers, that they would one day become, through no choice of their own and without any regard to their opinion, members of a union based in Burnaby, British Columbia.

III - Bargaining Unit Review

[450] Although I strongly disagree that there is a common employer relationship, I find the majority should have taken the opportunity to review the existing bargaining unit structure under section 18.1.

[451] There are two issues that arise out of this topic: firstly, the current bargaining unit structure where the mobility and wireline employees are in the same unit in British Columbia; secondly, whether the former QTM and Clearnet employees fall under the TWU unit.

[452] I will address these two issues separately as I believe there should be a review of the existing bargaining unit structure to separate the wireline and wireless groups. However, the former Clearnet and former QTM employees should not be included in the TWU bargaining unit, whether there is a single unit or two.

A - Inappropriate Bargaining Unit for Mobility and Wireline Employees

[453] At the time of the merger of TELUS in Alberta and B.C. Telecom in British Columbia to form BCT.TELUS in 1999, the wireless and wireline employees were in the same bargaining unit in British

protégées et qui justifient une telle solution. Si des problèmes devaient se poser à l'avenir, et qu'une partie du travail était transférée à l'extérieur de l'unité de négociation, je n'ai aucun doute que le STT s'adresserait au Conseil et déposerait des plaintes sans délai.

[449] Une telle déclaration aurait plutôt pour effet de rendre la tâche de l'employeur plus difficile au moment de prendre des décisions commerciales. TELE-MOBILE devrait vivre avec des effectifs mécontents à l'extérieur de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, puisque les employés qui font partie du SEEQT et les anciens employés de Clearnet n'ont probablement jamais imaginé, lorsqu'ils se sont initialement joints à leurs employeurs respectifs, qu'ils allaient un jour devenir, contre leur gré et sans quelque considération que ce soit pour leur opinion, membres d'un syndicat ayant son siège à Burnaby (Colombie-Britannique).

III - Révision de la structure des unités de négociation

[450] Bien que je ne puisse pas du tout convenir qu'il existe une relation d'employeur unique, j'estime que les membres de la majorité auraient dû saisir l'occasion qui leur était offerte de réviser la structure des unités de négociation en place en vertu de l'article 18.1.

[451] De cette question découlent deux autres questions. D'une part, suivant la structure actuelle des unités de négociation, les employés du volet sans fil et ceux du volet filaire font partie de la même unité en Colombie-Britannique. D'autre part, il y a la question de savoir si les anciens employés de QTM et de Clearnet relèvent de l'unité formée par le STT.

[452] J'aborderai ces deux points séparément, puisque je crois qu'il doit y avoir révision de la structure actuelle des unités de négociation de manière à séparer les groupes des télécommunications sans fil et filaires. Toutefois, les anciens employés de Clearnet et les anciens employés de QTM ne devraient pas être regroupés dans l'unité de négociation du STT, qu'il y ait une seule unité ou deux unités.

A - Unité de négociation non habile à négocier pour les employés du volet sans fil et ceux du volet filaire

[453] Au moment de la fusion de TELUS en Alberta et de BC Telecom en Colombie-Britannique, qui a donné lieu à la création de BCT. TELUS en 1999, les employés du volet sans fil et ceux du volet filaire

Columbia, represented by the TWU. In Alberta, the wireline and wireless employees were in different bargaining units.

[454] In February 2000, through mediation, the employer at the time (BCT.TELUS) and the TWU agreed in the context of the **regional** mobility business that there should be one bargaining unit covering Alberta and British Columbia. They agreed to the scope as defined in the TWU collective agreement, except for field sales and telemarketers who were not in a union in Alberta. Their status was dealt with in *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184.

[455] Much has been said about this agreement, the majority addresses it in paragraphs 185 to 189. Although this was an agreement between the parties, this does not mean that the Board can never review the bargaining unit structure at the request of one party. This is not an exercise that should be taken lightly as there must be some stability between the parties and a party cannot be changing its mind after an agreement just for the sake of it.

[456] Nevertheless, this is not a usual case as it deals with one of the fastest moving industries of our time, telecommunications. This field changes constantly and the business has to adapt and be competitive in order to survive. In February 2000, the purchase of Clearnet and the QuébecTel Group Inc. had not taken place yet and TELE-MOBILE did not exist either. All this came later, as the strategy to develop the mobility business nationally was taking place.

[457] There is no certainty that such an agreement would take place today as TELE-MOBILE faces much more competition than BCT.TELUS did at the time. So this agreement should not be used against the employer to refuse to review the bargaining unit structure as this will be a deterrent for any parties to agree to anything, believing it may never be reviewed.

appartenaient à la même unité de négociation en Colombie-Britannique, représentée par le STT. En Alberta, les employés du secteur sans fil et ceux du secteur filaire faisaient partie d'unités de négociation distinctes.

[454] En février 2000, au terme d'un processus de médiation, l'employeur à l'époque (BCT. TELUS) et le STT ont convenu, dans le contexte de l'entreprise **régionale** de télécommunications sans fil, qu'une seule unité de négociation devait couvrir l'Alberta et la Colombie-Britannique. Les parties se sont entendues sur la portée, telle qu'elle a été énoncée dans la convention collective du STT, exception faite des représentants commerciaux et des télévendeurs qui ne faisaient pas partie d'un syndicat en Alberta. Leur situation a été réglée dans l'affaire *BCT.TELUS et autres*, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184.

[455] Beaucoup de choses ont été dites sur cette entente, les membres de la majorité en traitent aux paragraphes 185 à 189. Bien que cette entente soit intervenue entre les parties, cela n'empêche pas le Conseil de réviser la structure des unités de négociation à la demande de l'une des parties. Cette tâche ne doit pas être entreprise à la légère, car il faut maintenir une certaine stabilité entre les parties, et une partie ne peut changer d'idée a posteriori simplement pour le plaisir.

[456] Néanmoins, l'affaire en l'espèce sort de l'ordinaire, car elle concerne l'un des secteurs d'activités les plus en effervescence de notre époque, les télécommunications. Ce domaine est en constante évolution, et l'entreprise doit s'adapter et être concurrentielle si elle souhaite survivre. En février 2000, l'achat de Clearnet et du Groupe QuébecTel n'avait pas encore été conclu et TELE-MOBILE n'existait pas encore non plus. Tout cela s'est produit par la suite, à mesure que la stratégie visant à élargir l'entreprise sans fil à l'échelle nationale a été mise en oeuvre.

[457] Rien ne permet d'affirmer avec certitude qu'une telle entente serait conclue aujourd'hui, puisque TELE-MOBILE doit faire face à une concurrence plus vive que celle avec laquelle BCT. TELUS était aux prises à l'époque. C'est pourquoi cette entente ne devrait pas être invoquée à l'encontre de l'employeur pour refuser de réviser la structure des unités de négociation, car on risque ainsi de dissuader les parties de conclure des ententes à l'avenir, car elles pourraient croire que celles-ci ne pourront jamais être révisées.

[458] The Board, in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, dealt with the standard of proof required when dealing with section 18.1:

> [113] Because the new statutory provision differs, while the Board agrees that there is some onus, it does not fully agree with the CEP's suggestions respecting the nature and content of that onus. The Board is of the view that section 18.1(1) should not always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus, but rather, must be given a definition consistent with the actual language contained in the *Code*, applied in the context and in consideration of the applicable facts. The meaning of the phrase "no longer appropriate" is not one which can be given the same meaning in all circumstances. The term must be considered in light of the new statutory context, bearing in mind the whole of section 18.1. The facts and circumstances which have led an employer or a bargaining agent to apply for a review must be carefully considered. The *Code* now comprehensively provides for bargaining unit reviews where bargaining units become inappropriate because employers who were formerly separate act as a single employer (section 35), there is a sale of a business (section 45), or if units are otherwise no longer appropriate (section 18.1(1)). Whether the evolution is due to a merger, a sale of business or whether it is a change of circumstances rendering the bargaining units inappropriate under 18.1(1), the Board must take a broad and contextual view and should not necessarily impose a burden of proof that is not required or implied by the relevant *Code* provisions, considered in their factual and statutory context. The Board does not, therefore, view the bargaining unit review provisions of subsection 18.1(1) as necessarily imposing a high threshold or high burden of proof.

(c) Factors Relevant in Respect of the Application of Section 18.1(1)

[114] As it must generally do in assessing the appropriateness of bargaining units under the *Code*, the Board must take a broad and balanced view of the relevant factors in determining if bargaining units are no longer appropriate under section 18.1(1). The new section should not be viewed as narrowly remedial and designed to react only to serious problems as had been the case when reviews were conducted under section 18. **The parties and the Board should be prepared to address such problems and situations as arise in a flexible manner aimed at ensuring effective industrial relations and sound and constructive labour management and collective bargaining practices. The Board should not refuse to address problems with inappropriate bargaining units until the problems grow serious or completely intolerable, if it is apparent that the bargaining units are no**

[458] Dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, le Conseil a été appelé à se pencher sur la norme de preuve requise aux fins de l'application de l'article 18.1:

> [113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du *Code* dans son contexte, compte tenu des faits pertinents. L'expression «ne sont plus habiles à négocier collectivement» ne peut pas avoir le même sens dans toutes les circonstances. Il faut l'interpréter à la lumière du nouveau contexte législatif, en tenant compte de tout l'article 18.1. Les faits et les circonstances qui ont mené l'employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés. Le *Code* contient désormais des dispositions exhaustives autorisant la révision des unités de négociation qui cessent d'être habiles à négocier collectivement parce que des employeurs jusque-là distincts se comportent comme un employeur unique (article 35), qu'il y a vente d'entreprise (article 45) ou que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement pour une autre raison (paragraphe 18.1(1)). Que le changement soit attribuable à une fusion, à une vente d'entreprise ou à des circonstances qui font en sorte que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement aux termes du paragraphe 18.1(1), le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du *Code* n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.

c) Les facteurs pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1)

[114] Comme il est généralement tenu de le faire pour déterminer si des unités sont habiles à négocier collectivement en vertu du *Code*, le Conseil doit tenir compte globalement et de façon équilibrée des facteurs pertinents pour décider si une unité n'est plus habile à négocier en vertu du paragraphe 18.1(1). Ce nouveau paragraphe ne devrait pas être considéré seulement comme un remède conçu pour réagir seulement à de gros problèmes, comme c'était le cas lorsque les révisions étaient fondées sur l'article 18. **Les parties et le Conseil devraient être disposés à s'attaquer aux problèmes et aux situations auxquelles ils sont confrontés d'une façon souple, en visant à assurer des relations du travail efficaces ainsi qu'une gestion du personnel et des pratiques de négociation collective saines et constructives. Le Conseil ne devrait pas refuser de s'attaquer à des problèmes dans les**

longer appropriate to the extent that effective industrial relations have been significantly impaired.

(pages 58-59; and 297-298; emphasis added)

[459] I believe the evidence has established that the single unit is no longer appropriate as it relates to the mobility and wireline groups.

1 - Criteria for Appropriate Bargaining Unit

[460] The Board's decision in *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978), addressed criteria to be reviewed when determining the appropriate unit:

> The tests for determining whether a unit is appropriate for collective bargaining take into account the interests of both the employees and their employer. Without claiming to make an exhaustive list of these factors, we would note, inter alia, the community of interest among the employees, the method of organization and administration of the business, the history of collective bargaining with the employer and in the industry in question, whether the employees are interchangeable and the interests of industrial peace. The tests may have different weight, depending on the individual case, particularly in terms of whether it is an application for certification or an application for review. In the first situation, the Board must allow the employees to have access to collective bargaining. In the second, it must examine the existing bargaining structure in order to make the bargaining process and the application of the collective agreements more effective. However, it must always try to balance what are often divergent interest in determining viable bargaining units and in order to ensure effective bargaining and the most harmonious labour relations possible.
>
> (pages 123-124; and 14,147-14,148)

[461] In *BCT.TELUS et al., supra*, the Board goes further and lists factors to determine if the proposed unit is appropriate:

> [17] The Board has developed well-established principles and criteria that it will consider when determining the appropriateness of a bargaining unit or when reviewing and reconfiguring existing bargaining units. In making such a determination, the Board will weigh and consider a number of factors, including the following: community of interest; viability of the unit; employee wishes; industry practice or pattern; the history of collective bargaining with the employer;

cas où des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement avant qu'ils ne deviennent graves, voire complètement intolérables, s'il est évident que les unités en question ne sont plus habiles à négocier dans la mesure où ces problèmes sapent nettement l'efficacité des relations du travail.

(pages 58-59; et 297-298; c'est nous qui soulignons)

[459] Je crois que la preuve a établi que l'unité de négociation unique n'est plus habile à négocier collectivement en ce qui concerne les groupes du secteur sans fil et du secteur filaire.

1 - Critères pertinents pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier

[460] Le Conseil, dans l'affaire *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978), s'est penché sur les critères à prendre en considération pour déterminer l'unité de négociation qui est habile à négocier collectivement:

> Les critères de détermination de l'habileté à négocier d'une unité de négociation tiennent compte à la fois des intérêts des employés et de ceux de leur employeur. Sans prétendre en faire une liste exhaustive, soulignons entre autres la communauté d'intérêts entre les employés, le mode d'organisation et d'administration de l'entreprise, l'histoire des négociations collectives chez l'employeur et dans le secteur d'activité visé, l'interchangeabilité des employés et la recherche de la paix industrielle. Les critères pourront avoir un poids différent selon les cas d'espèce notamment selon qu'il s'agisse d'une demande d'accréditation ou d'une demande de révision. En effet, dans le premier cas, le Conseil doit permettre aux employés d'accéder à la négociation collective. Dans l'autre, il doit étudier la structure de négociation existante afin de rendre plus efficaces les mécanismes de négociation et d'application des conventions collectives. Cependant, il doit toujours tenter d'équilibrer des intérêts souvent divergents pour déterminer des unités de négociation viables en vue d'assurer des négociations efficaces et des relations de travail les plus harmonieuses possible.
>
> (pages 123-124; et 14,147-14,148)

[461] Dans l'affaire *BCT.TELUS et autres*, précitée, le Conseil va plus loin et dresse la liste des facteurs qui permettent de déterminer si l'unité proposée est habile à négocier collectivement:

> [17] Le Conseil a élaboré des critères et des principes bien établis dont il tient compte lorsqu'il doit déterminer si une unité est habile à négocier collectivement ou lorsqu'il doit réviser et restructurer des unités de négociation existantes. À cet égard, il tient compte d'un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder, notamment la communauté d'intérêts, la viabilité de l'unité, les désirs des employés, la pratique ou le modèle du secteur; les antécédents de la

the organizational structure of the employer; and the Board's general preference for broader-based bargaining units, for reasons such as administrative efficiency and convenience in bargaining, lateral mobility of employees, common framework of employment conditions and industrial stability...

(pages 8-9; and 192)

[462] Upon examination of the various factors, albeit the agreement was reached in February 2000 only, there has been sufficient evidence to demonstrate that a review is now necessary due to the major changes in the company's structure as well as in the industry. I believe the Board has a role to play in assisting parties to remain competitive in this new world of globalization while preserving the employees' rights under the *Code*, as both are not incompatible.

[463] Much of these issues were addressed earlier when I reviewed the common employer declaration section above.

a - Separate Employer

[464] First and most important, as I explained in detail above when dealing with section 35, I believe that TCI and TELE-MOBILE are separate and distinct employers. This alone should be sufficient to review the bargaining unit structure to have the employees in different units, as we are dealing with two different companies.

[465] Furthermore, it is impractical and unusual for the two separate employers who are not part of an association to have to negotiate together one agreement where working conditions applicable to one group may not be appropriate or in keeping with the industry for the other.

[466] The fact that the parties (TWU and TCI) were still negotiating without success their first collective agreement as of December 2003 (see *TELUS Communications Inc.*, January 28, 2004 (CIRB LD 1004)) may be evidence that there are problems between the parties stemming mainly from the difficulties of merging terms and conditions of employment for the Alberta and British Columbia groups. This will be compounded by adding the former Clearnet and QTM employees who are in a different

négociation collective avec l'employeur, la structure organisationnelle de l'employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l'efficacité administrative et la commodité des négociations, la mobilité latérale des employés, la similitude des conditions d'emploi et la stabilité industrielle...

(pages 8-9; et 192)

[462] Selon l'examen des divers facteurs, et quoique l'entente ait été conclue en février 2000 seulement, il y a suffisamment d'éléments de preuve pour démontrer qu'une révision est aujourd'hui nécessaire en raison des changements profonds qui sont survenus au niveau de la structure de l'entreprise et au sein de ce secteur d'activité. Je crois que le Conseil a un rôle à jouer pour aider les parties à demeurer concurrentielles dans cette nouvelle ère de globalisation tout en préservant les droits qui sont conférés aux employés par le *Code*, ces deux tâches n'étant pas incompatibles.

[463] La plupart de ces questions ont été abordées précédemment lorsque j'ai examiné la disposition relative à l'employeur unique susmentionnée.

a - Employeur distinct

[464] D'abord et avant tout, ainsi que je l'ai expliqué en détail précédemment lorsque j'ai traité de l'article 35, je crois que TCI et TELE-MOBILE sont des employeurs distincts. Ce facteur devrait à lui seul suffire pour justifier la révision de la structure des unités de négociation de manière à regrouper les employés dans des unités différentes, puisqu'il s'agit de deux entreprises différentes.

[465] En outre, il est peu pratique et peu habituel pour deux employeurs distincts qui ne font pas partie d'une association de devoir négocier ensemble une convention unique dans un contexte où les conditions d'emploi applicables à un groupe pourraient ne pas convenir à l'autre groupe ou ne pas être conformes au secteur d'activité dans lequel celui-ci fonctionne.

[466] Le fait que les parties (STT et TCI) négociaient encore sans succès leur première convention collective au mois de décembre 2003 (voir *TELUS Communications Inc.*, 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004)) peut être une preuve qu'il existe entre les parties des problèmes qui découlent principalement des difficultés qui se posent au niveau de la fusion des conditions de travail des groupes de l'Alberta et de la Colombie-Britanniqe. Ces difficultés seront d'autant plus graves si les anciens employés de Clearnet et de

business environment and come from a different culture altogether.

b - Community of Interest

[467] I believe there is very little, if any, community of interest between the two groups, whether it is the technical or non-technical employees. Their duties are not the same, as one group deals with wireline and the other with wireless. There is thus no operational or functional integration between the two businesses.

[468] These two groups do not deal with the same type of product, which requires different skills, qualifications and training. Other than some very minimal crossover that took place in British Columbia, for example in the Autodial network, which is referred to as an anomaly, the employees are not interchangeable. There is a different culture between the two types of businesses which is found in the employees as well.

c - Method of Organization and Administration of the Business

[469] TELE-MOBILE has different working conditions for the employees in British Columbia who are in the same bargaining unit as the wireline group. For example, TELE-MOBILE has pay for performance, an industry standard, for the majority of its employees who are not under the TWU, whereas the wireline employees do not participate in any variable incentive pay initiatives. Mr. Massy, Business Agent for the TWU in Vancouver, testified that the TWU does not agree with variable pay, presumably because this is not the norm in wireline and in British Columbia. This should provide for another source of additional conflicts at bargaining.

d - Industry Practice or Pattern

[470] The Board heard testimony that TELE-MOBILE's competitors have their mobility and wireline employees in two separate companies. For example, Bell has the mobility products in Bell Mobility, which is non-unionized, and Bell Canada has

QTM, qui travaillent dans un contexte commercial différent et qui proviennent d'une culture tout à fait différente, sont ajoutés à l'unité de négociation.

b - Communauté d'intérêts

[467] Il y a à mon avis une communauté d'intérêts ténue, si tant qu'il y en ait une, entre les deux groupes, qu'il s'agisse des employés techniques ou des employés non techniques. Leurs tâches ne sont pas les mêmes, puisqu'un groupe est affecté au service filaire et l'autre, au service sans fil. Il n'y a aucune intégration opérationnelle ou fonctionnelle entre les deux entreprises.

[468] Ces deux entreprises ne s'occupent pas du même type de produit, et celui-ci nécessite des aptitudes, des qualifications et une formation différentes. Exception faite du croisement qui s'est produit à très faible échelle en Colombie-Britannique, par exemple dans le réseau d'appel automatique, ce que l'on a qualifié d'anomalie, les employés ne sont pas interchangeables. Les deux types d'entreprises reposent sur une culture différente, et cette différence se manifeste également chez les employés.

c - Mode d'organisation et d'administration de l'entreprise

[469] TELE-MOBILE a en place des conditions de travail qui sont différentes pour les employés de la Colombie-Britannique qui font partie de la même unité de négociation que le groupe du secteur filaire. Ainsi, TELE-MOBILE offre à la majorité de ses employés ne faisant pas partie du STT la paie au rendement, ce qui constitue une norme dans ce secteur d'activité, alors que les employés du secteur filaire ne participent à aucun programme de rémunération fondé sur leur rendement. M. Massy, agent syndical du STT à Vancouver, a témoigné que le STT ne croit pas en la rémunération variable, probablement parce qu'elle ne représente pas la norme dans le domaine des télécommunications filaires et en Colombie-Britannique. Cette différence risque de créer une source supplémentaire de conflit à la table des négociations.

d - Pratique ou modèle dans le secteur d'activité

[470] Le Conseil a entendu des témoignages selon lesquels les concurrents de TELE-MOBILE ont regroupé leurs employés du secteur sans fil et ceux du secteur filaire dans deux entreprises distinctes. Ainsi, au sein de Bell par exemple, Bell Mobilité, qui n'est pas

the wireline segment whose employees are in a union. Rogers also has Rogers AT&T Wireless, non-unionized, and Rogers Cable for the cable business, whose employees are in a union.

[471] Interestingly, the employees at QuébecTel Group Inc. had two units, one for the wireless (SEEQT) and one for the wireline employees (Syndicat des agents de maîtrise de Québec Téléphone (SAQT)).

[472] It appears this is a trend in the industry, nationally and internationally. There was testimony, and exhibit 23 was filed, establishing that in Japan, the United States and Europe the major wireless businesses are run as stand-alone companies.

[473] I submit all of those factors indicate that a review of the existing single unit is necessary to separate the wireless and wireline groups. This is an important factor to consider if TELE-MOBILE is to remain competitive in this very aggressive market, keeping in mind that its employees in British Columbia are not losing anything and are still protected by the TWU's collective agreement.

B - Inclusion of Former Clearnet and SEEQT Employees in the TWU

[474] I disagree with the majority that concludes there should be one bargaining unit, then includes the former Clearnet employees in the TWU without a vote and orders the parties to discuss the structure of the three existing units represented by the TWU, the SAMT and the SQET.

[475] It is worth repeating again, prior to discussing the various points, that there are about 1,000 employees working for TELUS Québec in Rimouski, Quebec, performing bargaining unit duties similar to the TWU's members in wireline working for TCI in Alberta and British Columbia. However, the union chose not to pursue them stating they were not integrated in TCI and did not argue they were doing similar work. It rather limited its application to the 50 or so employees in the wireless side. One would think that the union's very serious concerns for this small wireless group should be

syndiquée, s'occupe des produits sans fil, tandis que Bell Canada, dont les employés sont syndiqués, s'occupe du volet filaire. Rogers est formée de Rogers AT&T Wireless, non syndiquée, et de Rogers Cable, qui exploite une entreprise de câblodistribution et dont les employés sont syndiqués.

[471] Fait intéressant, les employés de Groupe QuébecTel étaient regroupés en deux unités, celle du volet sans fil (SEEQT) et celle du volet filaire (Syndicat des agents de maîtrise de Québec Téléphone (SAQT)).

[472] Il semble que cette tendance prévale dans ce secteur d'activité, tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle internationale. Selon un témoignage entendu et la pièce 23, au Japon, aux États-Unis et en Europe, les grandes entreprises de télécommunications sans fil sont exploitées de manière autonome.

[473] Je crois que tous ces facteurs indiquent que la révision de l'unité de négociation unique existante s'impose, de manière à séparer le groupe du volet sans fil de celui du volet filaire. Il s'agit d'un important critère à prendre en considération pour que TELE-MOBILE puisse demeurer concurrentielle dans ce marché où la lutte est des plus vives, tout en gardant à l'esprit que ses employés de la Colombie-Britannique ne perdent rien et qu'ils jouissent encore de la protection de la convention collective conclue par le STT.

B - Intégration des anciens employés de Clearnet et du SEEQT au STT

[474] Je ne suis pas d'accord avec les membres de la majorité, qui concluent qu'une seule unité de négociation devrait exister, qui incluent ensuite les anciens employés de Clearnet dans le STT sans tenir de scrutin, et qui ordonnent aux parties de discuter de la structure des trois unités existantes représentées par les STT, SAMT et SQET.

[475] Il vaut la peine de répéter, avant de discuter des divers points, qu'environ 1 000 employés travaillent pour TELUS Québec à Rimouski (Québec) et que ces employés accomplissent des tâches qui relèvent de l'unité de négociation qui sont semblables à celles qu'accomplissent les membres du STT du secteur filaire qui travaillent pour TCI en Alberta et en Colombie-Britannique. Or, le syndicat a choisi de ne pas tenter de les recruter, indiquant que ces employés n'étaient pas intégrés à TCI, et il n'a pas soutenu non plus qu'ils effectuaient un travail semblable. Il a plutôt limité sa

applicable to the wireline as well, especially since it is a larger unit.

1 - *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108

[476] The majority agrees with that decision and states, at paragraph 187, that "the Board is not convinced that there are any valid reasons to depart from the findings in decision no. 108 on that basis."

[477] The TWU's applications are related to the Board's decision in *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, and, more particularly, to the interpretation of the following paragraphs:

> [29] Accordingly, the bargaining unit description shall not contain any geographic restriction, but shall, by inference, incorporate potentially all of TELUS' Canadian operations. It must be recognized that the bargaining unit that was agreed upon in February of 2000 only covered existing operations of TELUS at the time of the mediated agreement. The parties could not agree to a bargaining unit that would include acquisitions not yet known or contemplated. However, as these existing operations expand eastward and are incorporated into the existing corporate structures, they are to be included in the single bargaining unit.
>
> [30] Acquisitions, as opposed to business expansions, are a different matter and are to be treated as such. How and whether they become folded into the bargaining unit will depend upon their integration into the corporate operations. The more separate they remain, the less appropriate it may be for those operations to be a part of the single bargaining unit. The Board would apply its normal criteria (e.g. community of interest, etc.) in determining whether these employee groups should be included in the new single bargaining unit. The Board was not provided with sufficient evidence to make any determination about recent or planned acquisitions. **Until such time as the Board orders otherwise, such acquisitions are not automatically included in the single bargaining unit description adopted and approved by the Board.**
>
> (pages 15-16; emphasis added)

[478] Obviously, the Board used two different words: expansion and acquisition, to cover different situations. It is clear in the wording that *TELUS Advanced*

demande aux 50 employés environ qui travaillent au sein du volet sans fil. On pourrait penser que l'intérêt très marqué du syndicat envers ce petit groupe relevant du domaine sans fil devrait se manifester également envers le volet filaire, surtout que celui-ci forme une unité plus importante.

1 - *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108

[476] Les membres de la majorité souscrivent à cette décision et déclarent, au paragraphe 187, que «le Conseil n'est pas convaincu qu'il y ait des raisons valides de s'écarter des conclusions de la décision n° 108 sur cette base».

[477] Les demandes du STT sont liées à la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, et, plus particulièrement, à l'interprétation des paragraphes qui suivent:

> [29] En conséquence, la description de l'unité de négociation ne doit pas être limitée sur le plan géographique; elle doit plutôt englober, implicitement, toutes les activités possibles de TELUS au Canada. Il faut reconnaître que l'unité de négociation sur laquelle les parties se sont entendues en février 2000 englobait uniquement les activités existantes de TELUS à l'époque. Les parties ne peuvent pas s'être entendues sur une définition de l'unité de négociation qui engloberait des acquisitions qui n'étaient pas encore connues ou envisagées. Cependant, à mesure que TELUS étend ses activités dans d'autres provinces et qu'il les intègre aux structures organisationnelles en place, il devient nécessaire d'inclure ces activités dans l'unité de négociation unique.
>
> [30] L'acquisition d'entreprises et l'expansion d'une entreprise sont deux choses différentes qui doivent donc être traitées de manière différente. Pour répondre à la question de savoir comment les acquisitions seront intégrées dans l'unité de négociation, le cas échéant, il sera nécessaire de déterminer leur degré d'intégration aux activités de l'entreprise. Dans la mesure où elles demeureront des activités distinctes, il n'y aura peut-être pas lieu de les inclure dans l'unité de négociation unique. Le Conseil appliquera les critères habituels (p. ex. la communauté d'intérêts) pour déterminer si les groupes d'employés en cause devraient être compris dans la nouvelle unité de négociation unique. Le Conseil ne dispose pas de suffisamment d'éléments de preuve pour se prononcer sur les acquisitions récentes ou projetées. **Tant que le Conseil ne rendra pas une ordonnance contraire, ces acquisitions ne seront pas comprises d'office dans la description de l'unité de négociation unique adoptée et approuvée par le Conseil.**
>
> (pages 15-16; c'est nous qui soulignons)

[478] Manifestement, le Conseil a utilisé deux termes différents - expansion et acquisition - pour cerner deux situations différentes. Il ressort clairement du libellé

Communications et al., supra, is not intended to include automatically every new business or employee outside of Alberta and British Columbia as the union argues.

a - Definitions and Interpretation of Acquisition and Expansion

[479] The Canadian Oxford Dictionary defines these words as follows:

> **acquire**... **1** gain by and for oneself; obtain. **2** come into possession of...
>
> **acquisition**... **2** the act or an instance of acquiring.
>
> ...
>
> **expansion**... **2** enlargement of the scale or scope of (esp. commercial) operations...

[480] My interpretation of the definitions is that we acquire something (an acquisition) that was not in our possession, whereas if something that we possess is getting larger, it is an expansion.

[481] From my reading of that decision, in particular paragraph 30, there are three steps when dealing with the certification and whether future employees are automatically included in the single bargaining unit:

(1) assess whether the new business located east of Alberta is an acquisition or expansion
(2) if it is an expansion, the employees are in the single bargaining unit
(3) if it is an acquisition
(a) assess if it is integrated in the corporate operations or
(b) if it is not integrated, assess the normal criteria to determine if the employees should be included in the single bargaining unit.

[482] If we are to deal with this decision at all, as argued by the TWU and agreed to by the majority, I believe it is important to follow these steps and begin by addressing whether the various transactions between TELUS, Clearnet, QuébecTel Group Inc., the TMW and TELE-MOBILE were acquisitions or expansions.

que l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, ne se veut pas une autorisation d'inclure automatiquement toute nouvelle entreprise ou tout nouvel employé de l'extérieur de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, comme le syndicat le fait valoir.

a - Définition et interprétation d'acquisition et d'expansion

[479] Le dictionnaire Petit Robert définit les termes en question:

> **acquérir**: devenir propriétaire de (un bien, un droit)
>
> **acquisition**: action d'acquérir
>
> ...
>
> **expansion**: augmentation en importance (d'une activité, d'un phénomène).

[480] À mon avis, ces définitions signifient qu'une personne acquiert quelque chose (l'acquisition) qui n'était pas en sa possession alors que, si la chose qui est en sa possession prend de l'ampleur, il s'agit d'une expansion.

[481] Selon mon interprétation de cette décision, plus particulièrement du paragraphe 30, il y a trois étapes à franchir avant d'accorder une accréditation et de déterminer si les employés éventuels sont automatiquement inclus dans l'unité de négociation unique:

1) Déterminer si la nouvelle entreprise située à l'Est de l'Alberta constitue une acquisition ou une expansion.
2) S'il s'agit d'une expansion, les employés font partie de l'unité de négociation unique.
3) S'il s'agit d'une acquisition:
a) déterminer si elle est intégrée aux activités de l'entreprise; ou
b) si elle n'est pas intégrée, pondérer les critères habituels visant à déterminer si les employés devraient être inclus dans l'unité de négociation unique.

[482] Si l'on doit se pencher sur cette décision de la manière dont le STT l'a fait valoir, et à laquelle les membres de la majorité ont souscrit, j'estime important de suivre ces étapes et de commencer par déterminer si les diverses transactions intervenues entre TELUS, Clearnet, Groupe QuébecTel, TMW et TELE-MOBILE étaient des acquisitions ou si elles donnaient lieu à une expansion.

2 - Are the Transactions Acquisitions or Expansions?

[483] After reviewing the evidence and documents, I believe the transactions involving the various corporate entities are acquisitions in the true sense of the word.

[484] First of all, the parties at the time of the hearing for *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, had not formalized any of the deals leading to the creation of TELE-MOBILE, which means that they were limited to Alberta and British Columbia only. The Board in that decision was also clear to say that there was not sufficient evidence on future acquisitions to make any determinations regarding the certification. So the situation and operations as we have today were non-existent at the time.

[485] As discussed earlier, the TELUS options when it decided to go nationally in the mobility business was to either buy or build. I submit this is what the Board addressed in paragraphs 29 and 30.

[486] My understanding of an expansion of a business would imply the situation where, for example, TCI, as it existed at the time *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, was rendered, wanted to open an office in Saskatoon, either mobility or wireline.

[487] The expansion would be the "build" option where the company might send some of its current employees to set up an office and begin the operations. They might hire locally the various staff to perform different functions, being clerical or technical. The employees hired in Saskatoon doing bargaining unit work would therefore be included in the TWU as they are part of the operations. This scenario would likely apply to other offices or branches that would open outside of Alberta and British Columbia in the same manner.

[488] The acquisition, on the other hand, is exactly the situation before us. TELUS decided to take a new direction and become a national entity in the mobility business. It decided to go the "buy" route rather than

2 - Les transactions constituent-elles des acquisitions ou donnent-elles lieu à une expansion?

[483] Après avoir passé la preuve en revue, je crois que les transactions mettant en cause les diverses personnes morales sont des acquisitions dans le sens véritable du terme.

[484] Premièrement, les parties à l'époque de l'audition de l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, n'avaient revêtu du caractère officiel aucune des ententes menant à la création de TELE-MOBILE, ce qui signifie que seules les régions de l'Alberta et de la Colombie-Britannique étaient concernées. Le Conseil, dans cette affaire, a indiqué clairement qu'il n'y avait pas suffisamment d'éléments de preuve relatifs à des acquisitions éventuelles pour rendre quelque décision que ce soit concernant l'accréditation. Donc, la situation et les activités qui sont en cause aujourd'hui n'existaient pas à l'époque.

[485] Ainsi qu'il en a été discuté précédemment, lorsqu'elle a décidé d'exploiter son entreprise de télécommunications sans fil à l'échelle nationale, TELUS avait le choix soit d'acheter, soit de bâtir. C'est à mon avis la question dont le Conseil a traité aux paragraphes 29 et 30.

[486] À mon avis, l'expansion d'une entreprise survient dans le cas, par exemple, où TCI, telle qu'elle existait au moment où la décision a été rendue dans l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, souhaiterait ouvrir un bureau à Saskatoon, dans le secteur soit sans fil, soit filaire.

[487] L'expansion correspondrait à l'option de «bâtir». Dans un tel cas, l'entreprise pourrait envoyer certains de ses employés actuels sur place pour y mettre un bureau sur pied et lancer les activités. L'entreprise pourrait embaucher du personnel local pour accomplir les différentes tâches, qu'elles soient des tâches de bureau ou des tâches spécialisées. Les employés embauchés à Saskatoon et effectuant du travail relevant de l'unité de négociation seraient par conséquent intégrés au STT, car ils feraient partie des activités. Ce scénario s'appliquerait probablement à d'autres bureaux ou succursales qui ouvriraient leurs portes à l'extérieur de l'Alberta et de la C.-B de la même manière.

[488] L'acquisition, quant à elle, correspond exactement à la situation en l'espèce. TELUS a décidé d'adopter une nouvelle orientation et de devenir une entité nationale dans le domaine des

"build," for the reasons discussed above. It then spent billions of dollars to acquire the know-how, expertise, employees, managers, goodwill, systems, clients, infrastructure, etc. of QuébecTel Group Inc. and Clearnet.

[489] In my opinion, since this is not an expansion, the employees do not fall automatically in the TWU's bargaining units. If we follow the directions outlined in *TELUS Advanced Communications et al., supra*, we must then examine whether the new purchases of Clearnet and QuébecTel are integrated in the corporate mobility operations, thus the former TMW that was in Alberta and British Columbia only.

3 - Is the Acquisition Integrated in the Corporate Structure?

[490] According to the evidence presented at the hearing as well as the documents submitted, I believe that neither the former QTM nor the former Clearnet businesses and employees are integrated in the Alberta and British Columbia mobility operations. Not only are they kilometres apart but from the uncontradicted evidence, Clearnet is the major player in this new TELE-MOBILE entity and is leading the operations under the control and direction of Mr. George Cope and the former Clearnet Executive team. They were known to have a very aggressive and innovative approach, which had been a factor of Clearnet's success in the wireless industry. This was an important asset as TMW had not been as aggressive and entrepreneurial as Clearnet. TMW needed that know-how and expertise.

[491] For example, Mr. John Manduri was the President of TMW regional wireless business until Mr. Cope became the CEO of TELE-MOBILE, the new national wireless business, on October 20, 2000. Mr. Cope then appointed Mr. Manduri as President, Western Region and EVP Integration. Mr. Manduri reported to Mr. Cope. If Clearnet had been integrated in TMW, it would have been the reverse, with Mr. Cope

télécommunications sans fil. Elle a opté pour l'acquisition plutôt que pour l'expansion, pour les motifs qui sont énoncés auparavant. Elle a ensuite consacré des milliards de dollars à l'acquisition du savoir-faire, de l'expertise, des employés, des gestionnaires, du fonds commercial, des systèmes, des clients, de l'infrastructure, notamment, de Groupe QuébecTel et de Clearnet.

[489] À mon avis, puisqu'il ne s'agit pas d'une expansion, les employés ne sont pas automatiquement inclus dans les unités de négociation du STT. Si l'on suit les directives énoncées dans *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, il faut déterminer si les acquisitions de Clearnet et de QuébecTel donnent lieu à une intégration aux activités de l'entreprise consacrées aux télécommunications sans fil, donc à l'ancienne TMW, qui exploitait son entreprise en Alberta et en Colombie-Britannique seulement.

3 - L'acquisition donne-t-elle lieu à une intégration à la structure de l'entreprise?

[490] Si je m'en remets à la preuve présentée à l'audience et aux documents produits, ni les anciennes entreprises de QTM et de Clearnet, ni leurs employés ne sont intégrés aux activités menées en Alberta et en Colombie-Britannique dans le domaine des activités sans fil. Non seulement se trouvent-ils à des kilomètres les uns des autres, mais selon la preuve non contredite, Clearnet est la principale joueuse dans cette nouvelle entité qu'est TELE-MOBILE, et c'est elle qui en dirige les activités sous le contrôle et la direction de M. George Cope et de l'ancienne équipe de direction de Clearnet. Ces derniers étaient reconnus pour privilégier une manière de procéder qui est très dynamique et innovatrice et qui a contribué au succès de Clearnet dans le secteur des télécommunications sans fil. Il s'agissait d'un atout important, car TMW n'avait pas été aussi dynamique que ne l'avait été Clearnet, ni n'avait fait preuve d'un aussi grand esprit d'initiative que ne l'avait fait Clearnet. TMW avait besoin du savoir-faire et de l'expertise de Clearnet.

[491] Ainsi, M. John Manduri était le président de l'entreprise régionale de télécommunications sans fil de TMW jusqu'à ce que M. Cope devienne le chef de la direction de TELE-MOBILE, la nouvelle entreprise nationale de télécommunications sans fil, le 20 octobre 2000. M. Cope a ensuite nommé M. Manduri président, Région de l'Ouest, et vice-président exécutif, Intégration. M. Manduri devait donc dorénavant rendre

reporting to Mr. Manduri and TMW taking the lead on all the issues.

[492] Similarly, Mr. Claude Gendron saw his authority over QTM diminish dramatically as it came under the management of TELUS Mobility and later TELE-MOBILE.

[493] After the acquisition of Clearnet by TELUS, Clearnet began the process of consolidating the wireless operations of TMW and QTM with those of Clearnet. Many of Clearnet's philosophies, values and programs were applied and incorporated in the new structure.

[494] Furthermore, the whole purpose of the acquisitions was to be present nationally east of Alberta, which is the reason why Clearnet and QTM were so important to the plan. This would be a situation of the tail wagging the dog if Clearnet and QTM were to be integrated into TMW, it is rather the other way around. TELUS needed these two companies to go east of Alberta and remain competitive in the wireless market. TMW, being present in Alberta and British Columbia only, could not deliver that market.

4 - Should the Former Clearnet and QTM Employees be Included in the Single Bargaining Unit?

[495] Since, in my opinion, the businesses are not integrated, the Board should then assess whether the usual criteria in determining the appropriate bargaining unit are present to include the former employees. Upon review of these various factors, I believe the former Clearnet and QTM employees should not be included in the TWU's bargaining unit.

[496] As I discussed above, and specifically under the "Bargaining Unit Review" and "Common Employer Declaration" sections, I reviewed most of the factors examined by the Board when determining an appropriate bargaining unit such as distinct duties, different skills and qualifications, different working conditions, interchangeability of employees, organizational structure, methods of organization and

compte de ses activités à M. Cope. Si Clearnet avait été intégrée à TMW, le contraire se serait produit, c'est-à-dire que M. Cope aurait rendu compte de ses activités à M. Manduri, et TMW aurait assuré la direction de tous les dossiers.

[492] De même, M. Claude Gendron a vu sa mainmise sur QTM diminuer radicalement lorsque celle-ci a été placée sous la direction de TELUS Mobility, puis de TELE-MOBILE.

[493] Après l'acquisition de Clearnet par TELUS, Clearnet a entrepris le processus de regroupement des activités sans fil de TMW et de QTM avec celles de Clearnet. Nombre des philosophies et des valeurs guidant Clearnet et des programmes que celle-ci offrait ont été appliqués et intégrés à la nouvelle structure.

[494] En outre, l'objectif général des acquisitions consistait à établir une présence nationale à l'est de l'Alberta, et c'est la raison pour laquelle Clearnet et QTM jouaient un rôle aussi important dans ce plan. Ce serait inverser l'ordre des choses si Clearnet et QTM étaient intégrées à TMW, car c'est plutôt le contraire qui s'est produit. TELUS avait besoin de ces deux entreprises pour s'établir à l'est de l'Alberta et demeurer concurrentielle sur le marché sans fil. TMW, qui était présente en Alberta et en Colombie-Britannique seulement, n'était pas en mesure d'offrir ce marché.

4 - Les anciens employés de Clearnet et de QTM devraient-ils être intégrés à l'unité de négociation unique?

[495] Puisque, à mon avis, les entreprises ne sont pas intégrées, le Conseil doit maintenant déterminer si les facteurs habituels qui permettent d'établir l'unité de négociation habile à négocier sont réunis, de sorte que les anciens employés doivent être inclus dans cette unité de négociation. J'ai passé en revue ces divers facteurs, et je ne crois pas que les anciens employés de Clearnet et de QTM doivent être intégrés à l'unité de négociation représentée par le STT.

[496] Comme je l'ai indiqué précédemment, et plus particulièrement dans les sections portant sur la révision de la structure des unités de négociation et sur la déclaration d'employeur unique, j'ai passé en revue la plupart des facteurs qui ont été examinés par le Conseil pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier, comme les tâches distinctes, les aptitudes et qualifications distinctes, les conditions d'emploi

administration of business, history of collective bargaining with the employer and the industry, the industry pattern and practice and industrial peace. There is thus no need to repeat them again in this section.

[497] I do, however, want to add a few comments on some factors as they are applicable to the former QTM and Clearnet employees only.

a - Community of Interest and Geographic Location

a.1 - Clearnet Employees

[498] I believe there is absolutely no community of interest between the former Clearnet employees and the employees represented by the TWU, whether there is one or two units. The Clearnet group was non-unionized, based mainly in Ontario and in Montréal and working in a very competitive environment, the wireless industry. The employees represented by the TWU are based in western Canada and most have been in a union for many years, prior to the TELUS and BC Tel merger, when telephone companies were monopolies. From the evidence, it is apparent that the corporate culture at Clearnet is very different than the one existing in the west.

[499] Employees represented by the TWU are located kilometers apart, with the union head office being in Burnaby, British Columbia, which has little in common with Scarborough, Montréal or Rimouski.

a.2 - QTM Employees

[500] Adding to the factors listed for the Clearnet employees, the SEEQT members are in a smaller city in Québec and speak French. It appears there is a good relationship between their union and TELE-MOBILE and they are well represented by the union.

[501] This is hardly the case between the TWU and TCI that still have not concluded a collective agreement and appear regularly before the Board for a number of

différentes, l'interchangeabilité des employés, la structure organisationnelle, les modes d'organisation et d'administration de l'entreprise, l'historique des négociations collectives avec l'employeur et le secteur d'activité en cause, le modèle et la pratique dans le secteur d'activité et la paix industrielle. Il n'est donc pas nécessaire d'y revenir encore une fois dans la présente section.

[497] Je souhaite cependant ajouter quelques commentaires sur certains de ces facteurs dans la mesure où ils s'appliquent aux anciens employés de QTM et de Clearnet seulement.

a - Communauté d'intérêts et situation géographique

a.1 - Employés de Clearnet

[498] À mon avis, il n'y absolument aucune communauté d'intérêts entre les anciens employés de Clearnet et les employés représentés par le STT, qu'il n'y ait qu'une seule unité ou qu'il y en ait deux. Le groupe Clearnet n'était pas syndiqué, il était situé principalement en Ontario et à Montréal, et il travaillait dans un environnement extrêmement compétitif, celui des télécommunications sans fil. Les employés représentés par le STT sont dans l'Ouest canadien et la plupart d'entre eux sont syndiqués depuis de nombreuses années, depuis avant la fusion de TELUS et de BC Tel, à une époque où les compagnies de téléphone étaient des monopoles. Il ressort clairement de la preuve que la culture d'entreprise chez Clearnet est fort différente de celle qui existe dans l'Ouest.

[499] Les employés représentés par le STT sont à des kilomètres de distance, le siège social du syndicat étant à Burnaby (Colombie-Britannique), qui a très peu en commun avec Scarborough, Montréal ou Rimouski.

a.2 - Employés de QTM

[500] En plus des facteurs qui ont été énumérés en ce qui concerne les employés de Clearnet, il faut ajouter que les membres du SEEQT se trouvent dans une plus petite ville au Québec et qu'ils parlent français. Il semble exister une bonne relation entre leur syndicat et TELE-MOBILE, et ils sont bien représentés par le syndicat.

[501] C'est loin d'être le cas entre le STT et TCI, qui n'ont pas encore réussi à conclure une convention collective et qui se retrouvent régulièrement devant le

issues. There is no reason to change a healthy relationship to one that has problems and, more importantly, that no one in the unit desires.

b - Viability and Fitness of the Unit

[502] I disagree with the majority's statement at paragraph 320 that the fitness of the TWU to represent employees east of the province of Alberta or in Quebec is not a relevant factor to consider to determine the labour relations purpose under section 35 or a review of the existing bargaining structure.

[503] In my opinion, this is a very important factor to consider since these employees never had a chance to voice their opinion. Based on the majority's decision, these employees now have absolutely no say in their working future and careers.

[504] During the hearing, although the union may have had good intentions to represent all these former Clearnet and QTM employees well, it became evident that it is a western based union, out of Burnaby, British Columbia, dominated by the wireline group. The list of its regional offices, provided as Exhibit 50, further supports this conclusion.

b.1 - Minority Group in the TWU

[505] Historically, the TWU union celebrated its 50th anniversary in 1999. From 1949 to 1992, the union represented exclusively the workers at BC Tel. In 1992, there was the deregulation of the telephone industry. (Source: the TWU's web site, Brief history of the TWU, June 15, 2004). So for the first 43 years of its existence, it dealt only with wireline employees in British Columbia. This experience, in my opinion, does not enable it to represent employees who come from a different industry (mobility) or employees in Quebec.

[506] The Board has traditionally taken a hands-off approach when dealing with union internal affairs and rightly so as it is the employees themselves who decide such matters based on their union's constitution and other factors. The cases quoted by the majority of the

Conseil pour résoudre nombre de questions en litige. Il n'y a aucune raison de changer une relation saine pour une relation qui pose des problèmes et que, fait encore plus important, personne dans l'unité ne souhaite.

b - Viabilité et aptitude de l'unité

[502] Je ne suis pas d'accord avec la déclaration des membres de la majorité au paragraphe 320, selon laquelle l'aptitude du STT pour représenter les employés à l'est de l'Alberta ou au Québec n'est pas un facteur pertinent dont il faut tenir compte pour déterminer l'objectif lié aux relations du travail visé à l'article 35 ou réviser la structure de négociation existante.

[503] À mon avis, il s'agit d'un facteur très important à prendre en considération, puisque les employés en question n'ont jamais eu l'occasion d'exprimer leurs opinions. Suivant la décision des membres de la majorité, ces employés n'ont maintenant absolument aucune voix au chapitre de leur carrière et de leur avenir professionnel.

[504] Au cours de l'audience, et bien que le syndicat puisse avoir eu sincèrement l'intention de bien représenter tous ces anciens employés de Clearnet et de QTM, il est devenu évident qu'il est un syndicat de l'Ouest, qui vient de Burnaby (Colombie-Britannique), et qu'il est dominé par le groupe filaire. La liste de ses bureaux régionaux (pièce 50) appuie également cette conclusion.

b.1 - Groupe minoritaire au sein du STT

[505] Sur le plan historique, le STT a célébré son 50e anniversaire en 1999. De 1949 à 1992, il a représenté uniquement les travailleurs de BC Tel. En 1992, le secteur de la téléphonie a été déréglementé (source: site Web du STT, bref historique du STT, 15 juin 2004). Donc, au cours de ses 43 premières années d'existence, le syndicat n'a eu à traiter qu'avec des employés du secteur filaire de la Colombie-Britannique. Cette expérience, à mon avis, ne le rend pas habile à représenter des employés qui proviennent d'un secteur d'activité différent (sans fil) ou des employés du Québec.

[506] Le Conseil a traditionnellement adopté une politique de non-intervention vis-à-vis des affaires internes des syndicats et, à juste titre, car ce sont les employés eux-mêmes qui règlent ces questions en fonction de divers facteurs, dont les statuts de leur

Board deal with the general principles of fitness for certification purposes where the usual certification process has been followed and employees decide for themselves to be in the union. In such cases, I agree that the Board should not interfere in union affairs.

[507] However, none of the cases relied upon deal with a situation like the one at hand, where a western based union is now representing members in another geographical region and where one group was already well represented by a national union with a strong presence in Quebec.

[508] This is not the usual run-of-the-mill case and it is the first one of this kind before the Board. This union has used the various sections under the *Code* as well as relied upon *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra* to include, without any organizing efforts, over 2,000 employees in its ranks. The former Clearnet employees have no interest in the union and work in an environment where employees at competitors are not in bargaining units. The QTM employees are already represented by a union.

[509] These employees will now pay dues and should, in theory, have the same voice and rights within the union as the members based in Alberta and British Columbia. These may be internal union affairs but respectfully, the Board, with this majority decision, is forcing them to be in that union. Thus, I believe the Board has a duty and a responsibility to examine the union's internal processes to ensure the employees who are now included in the union will not be in such a minority position that their opinion will never be counted and where they will be ignored.

[510] The Board should also ensure they will have the representation they deserve and their concerns must be addressed in the same manner as members' concerns in Alberta and British Columbia. The union executive is composed at this time of one President, two Vice-Presidents and one Secretary-Treasurer who all live in British Columbia. There is one newly appointed Vice-President for Alberta whose family remains in British Columbia while she will have a residence in Calgary

syndicat. Les affaires qui ont été citées par la majorité du Conseil portent sur les principes généraux d'aptitude aux fins de l'accréditation lorsque le processus d'accréditation habituel a été suivi et que les employés décident qu'ils souhaitent faire partie du syndicat. Dans de tels cas, je conviens que le Conseil ne doit pas intervenir dans les affaires du syndicat.

[507] Toutefois, aucune de ces affaires ne porte sur une situation semblable à celle dont le Conseil est saisi en l'espèce, où un syndicat ayant son siège dans l'Ouest représente maintenant des membres d'une région géographique différente, et où un groupe était déjà bien représenté par un syndicat national jouissant d'une présence solide au Québec.

[508] La présente affaire n'est pas banale, et elle est la première du genre à être soumise au Conseil. Le syndicat en l'espèce a invoqué les diverses dispositions du *Code* ainsi que la décision rendue dans l'affaire *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, pour inclure dans ses rangs, sans effort de recrutement, plus de 2 000 employés. Les anciens employés de Clearnet n'éprouvent aucun intérêt envers le syndicat et travaillent dans un environnement où les employés des concurrents ne font pas partie d'unités de négociation. Les employés de QTM sont déjà représentés par un syndicat.

[509] Ces employés devront maintenant payer des cotisations syndicales et devraient, en théorie, jouir du même poids et des mêmes droits au sein du syndicat que les membres qui travaillent en Alberta et en Colombie-Britannique. Ce sont peut-être là des questions de régie interne mais, en toute déférence, le Conseil, par sa décision majoritaire, force les employés concernés à faire partie de ce syndicat. Pour cette raison, j'estime que le Conseil a l'obligation et la responsabilité d'examiner les processus internes du syndicat pour que les employés qui y sont maintenant intégrés ne se retrouvent pas dans une position à ce point minoritaire que leurs opinions ne seront jamais prises en considération et où ils seront laissés de côté.

[510] Le Conseil devrait également faire en sorte qu'ils obtiennent la représentation qu'ils méritent et que leurs doléances soient traitées de la même manière que celles des membres de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. La direction du syndicat est composée à ce moment-ci d'un président, de deux vice-présidents et d'un secrétaire-trésorier, qui vivent tous en Colombie-Britannique. Une vice-présidente a été récemment nommée pour l'Alberta, mais sa famille demeure en

and will commute. There are twelve business agents for British Columbia and six for Alberta. There is one business agent in northern British Columbia who is assigned to the TWU office in Toronto, which is a room rented from an in-house union, the Society of Professional Engineers. There was no French speaking business agent at the time of the hearing and no office in Quebec.

[511] If these employees, who are in different geographical areas, come from a different work environment and have a different background, are included in the TWU's bargaining unit, I submit they will be in a minority position as they number about only 2,000 out of 12,000 members.

b.2 - The Quebec Employees in Rimouski

[512] I also want to address the unique situation of the Rimouski employees who are represented by the SEEQT, which is part of the Canadian Union of Public Employees (CUPE). The CUPE is a national union that has offices and members across the country and is well aware of the cultural differences of the various regions in Canada. They have the funds and the capability to represent this small group of employees and appear to have done excellent work for these members over the years.

[513] Mr. Serge Morin, CUPE Union Representative, explained very well the structure and experience of CUPE in Canada and in Quebec, which has approximately 485,000 members across the country. There are 68 offices in Canada and there is a separate division for Quebec, recognizing the cultural and different needs for the approximately 100,000 members in that province. The Quebec branch or division has 12 offices throughout the various regions in Quebec, dealing mainly with six sectors or industries. The SEEQT is part of the communications sector, comprised of about 5000 members. The Rimouski region has its own CUPE office and three dedicated union representatives. Mr. Morin further explained the type of organization and knowledge required to deal

Colombie-Britannique. Elle aura donc une résidence à Calgary et fera la navette entre les deux endroits. Le syndicat compte douze agents syndicaux pour la Colombie-Britannique et six pour l'Alberta. Il y a un agent syndical dans le nord de la Colombie-Britannique, qui est affecté au bureau du STT à Toronto. Ce bureau consiste en une pièce qui est louée à un syndicat maison, la Société des ingénieurs professionnels. Au moment où l'audience a été tenue, le syndicat ne comptait aucun agent syndical de langue française ni aucun bureau au Québec.

[511] Si les employés visés, qui travaillent dans des régions géographiques différentes et proviennent d'un environnement et d'un contexte de travail différents, sont intégrés dans l'unité de négociation du STT, je crois qu'ils se retrouveront en position minoritaire car ils ne représenteront que 2 000 membres environ sur les 12 000 que le syndicat compte.

b.2 - Les employés du Québec à Rimouski

[512] J'aimerais également aborder la situation unique des employés de Rimouski, qui sont représentés par le SEEQT qui, lui, fait partie du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP). Le SCFP est un syndicat national qui compte des bureaux et des membres partout au pays et qui connaît très bien les différences culturelles entre les diverses régions du Canada. Il dispose de la capacité et des fonds requis pour représenter ce petit groupe d'employés, et il semble avoir effectué un excellent travail pour ces derniers au fil des ans.

[513] M. Serge Morin, représentant syndical du SCFP, a très bien expliqué la structure et l'expérience du SCFP au Canada et au Québec. Le SCFP compte approximativement 485 000 membres partout au Canada. Le SCFP possède 68 bureaux au Canada et une division distincte a été établie pour le Québec, ce qui démontre que le syndicat reconnaît les besoins culturels différents des quelque 100 000 membres qui proviennent de cette province. La succursale ou division du Québec compte 12 bureaux, répartis dans les diverses régions du Québec, qui s'occupent principalement de six secteurs d'activités. Le SEEQT fait partie du secteur des communications, qui regroupe environ 5 000 membres. La région de Rimouski a son propre bureau du SCFP qui compte sur trois

with a unit in Quebec, thus the need for a CUPE division for the province of Quebec only.

[514] According to Mr. Hiebert, President of the TWU, the TWU represents about 1,000 members outside of the TELUS group of companies and they are all in British Columbia. Their attempts to organize in Alberta were not successful. In fact, the TWU has not attempted to organize any group east of the Alberta border and made no attempts whatsoever to organize the Clearnet group or even contact the SEEQT members. There were two meetings in Toronto attended by Mr. Hiebert, where about 130 employees attended. This speaks volumes on the Clearnet employees' interest in the TWU. Basically, the TWU has no experience dealing with any other group outside of Alberta and British Columbia.

[515] In *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no.797), the Board commented on the importance of determining an appropriate bargaining unit:

> ... **An unwise unit determination may result in labour relations frictions** between an employer and a trade union or between two or more trade unions or **even between a trade union and the employees** and it may, at the end of the day, put the employer out of business or the employees out of work. In this context, an appropriate bargaining unit will be one that, in collective bargaining, will best serve the interests of the employees and the enterprise in which they are employed, and will promote industrial stability in labour relations.
>
> (pages 4; 278; and 14,295; emphasis added)

[516] The TWU has not demonstrated that it has the infrastructure and national experience to offer the same level of services and representation to the SEEQT members as it is not a union as big and regionally diversified as CUPE, which has represented hundreds of thousands of employees across the country for decades now.

[517] Through this process and decision, the majority of the Board is removing rights and services of the SEEQT members. This is not the purpose of section 35.

représentants syndicaux. M. Morin a expliqué également le type d'organisation et de connaissances qui sont requises pour traiter avec une unité du Québec, d'où la nécessité d'établir une division du SCFP pour la seule province du Québec.

[514] D'après M. Hiebert, président du STT, ce dernier représente environ 1 000 membres à l'extérieur du groupe d'entreprises de TELUS, et ces membres se trouvent tous en Colombie-Britannique Leurs tentatives de syndicalisation en Alberta ont échoué. En fait, le STT n'a tenté de syndiquer aucun groupe à l'est de la frontière albertaine, ni n'a-t-il tenté de quelque manière que ce soit de syndiquer le groupe Clearnet ni même de communiquer avec les membres du SEEQT. Deux réunions se sont tenues à Toronto, auxquelles M. Hiebert et 130 employés environ ont assisté. Cela en dit long sur l'intérêt que portent les employés de Clearnet pour le STT. Essentiellement, le STT n'a aucune expérience pour ce qui est de traiter avec tout autre groupe provenant de l'extérieur de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

[515] Dans l'affaire *AirBC Limited* (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797), le Conseil a formulé des commentaires sur l'importance de déterminer l'unité de négociation habile à négocier collectivement:

> ... **Si la composition des unités est mauvaise, il peut en résulter des frictions** entre l'employeur et le syndicat ou entre deux syndicats ou plus, **voire entre le syndicat et les employés**. Au pire, elle peut obliger l'employeur à fermer ses portes ou réduire les employés au chômage. Dans ce contexte, l'unité habile à négocier collectivement est celle qui, dans le contexte de la négociation collective, sert le mieux les intérêts des employés et de l'entreprise dans laquelle ceux-ci travaillent, et qui favorise la stabilité dans les relations du travail.
>
> (pages 4; 278; et 14, 295; c'est nous qui soulignons)

[516] Le STT n'a pas démontré qu'il a l'infrastructure et l'expérience requises à l'échelle nationale pour offrir le même niveau de services et de représentation aux membres du SEEQT, car il n'est pas un syndicat aussi important et diversifié régionalement que le SCFP, qui représente des centaines de milliers d'employés partout au pays depuis des décennies maintenant.

[517] Par ce processus et sa décision, la majorité retire des droits et des services aux membres du SEEQT. Là n'est pas l'objet de l'article 35.

c - Employees Have no Recourse if they are not well Represented

c.1 - No Revocation Possible Under Section 38

[518] The majority's conclusion on this topic at paragraph 328 on the option of dissatisfied union members who may apply for revocation of the certification or seek another bargaining agent fails to address the situation if these employees are included in the TWU's bargaining unit.

[519] Firstly, these employees will **never** have a majority to seek the revocation of the union under section 38 by sheer numbers alone. Furthermore, because they are at opposite ends of the country, the communication and organization needed to plan for a revocation is impossible to achieve under the present circumstances.

[520] Secondly, it is very difficult to decertify a union, even in small stand-alone units with few employees, and almost no applications for decertification are successful at the Board.

[521] Lastly and as equally important, the Board will not decertify a portion or group of employees of a union; it is an all-or-nothing rule (see *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041; *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62; and *D. Mark Smith*, September 18, 2000 (CIRB LD 305)).

[522] Accordingly, even if the majority of the former Clearnet and QTM members wanted to decertify, the Board will not grant such a request as it is the majority of the whole unit, that is the 12,000 or so members, that is required to decertify the TWU. These employees are in a no-win situation and the union will be there for the rest of those employees' working careers, whether they like it or not.

c - Les employés n'ont aucun recours en cas de représentation insatisfaisante

c.1 - Aucune révocation possible sous le régime de l'article 38

[518] La conclusion de la majorité sur cette question, au paragraphe 328, concernant la possibilité des membres insatisfaits du syndicat de demander la révocation de l'accréditation ou de chercher un autre agent négociateur fait fi de la situation des employés en cause en l'espèce s'ils sont intégrés à l'unité de négociation du STT.

[519] Premièrement, au chapitre du nombre seulement, les employés en question ne détiendront **jamais** la majorité requise pour demander la révocation de l'accréditation du syndicat en vertu de l'article 38. De plus, parce qu'ils se trouvent à l'autre bout du pays, ils ne seront pas en mesure de mettre sur pied la communication et l'organisation nécessaires pour monter un dossier de révocation dans les circonstances actuelles.

[520] Deuxièmement, il est très difficile de révoquer l'accréditation d'un syndicat, même dans le cas de petites unités autonomes comptant quelques employés seulement, et la presque totalité des demandes présentées dans ce sens au Conseil sont rejetées.

[521] Enfin, fait tout aussi important, le Conseil ne révoquera pas l'accréditation d'une portion ou d'un groupe d'employés d'un syndicat; c'est tout ou rien (voir *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041; *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62; et *D. Mark Smith*, 18 septembre 2000 (CCRI LD 305)).

[522] Donc, même si la majorité des anciens employés de Clearnet et de QTM souhaitent la révocation de l'accréditation, le Conseil n'accordera pas une telle demande, puisque c'est la majorité de toute l'unité, c'est-à-dire des 12 000 membres environ, qui doit souhaiter la révocation de l'accréditation du STT. Les employés minoritaires ne pourront donc jamais obtenir ce qu'ils veulent et ils devront composer avec le syndicat pendant le reste de leurs carrières professionnelles, qu'ils le veuillent ou non.

c.2 - No Complaint Under Section 37 Duty of Fair Representation

[523] Mr. Hiebert, in cross-examination, discussed the number of delegates at the annual conventions. According to Exhibit 46, there were 131 delegates in 2001, 39 from Alberta and 92 from British Columbia; in 2002, there were 131 delegates, 37 from Alberta and 94 from British Columbia. In 2003, there were 118 delegates, 34 from Alberta and 84 from British Columbia.

[524] Even without a review of the union's constitution, it is easy to determine that the SEEQT members and the former Clearnet employees will not have a very strong voice in the process, based on the number of delegates alone. One can assume it will be difficult for them to get any resolution in their favour passed, especially if it is for French services.

[525] It is also difficult to imagine that the TWU will be able to represent the SEEQT members in a similar fashion as the SEEQT/CUPE organization has done over the past years. The cost of commuting alone and professional translation of documents will be tremendous and likely viewed by members in the west as a burden on the TWU.

[526] The majority of the members being in western Canada, they will have a very high majority of delegates who can vote down, in a democratic fashion respecting their constitution, and in good faith in accordance with the wishes of the members they represent, any type of support or funds for the specific needs of the groups in Ontario and Quebec in particular. This is the cultural difference between these regions that the majority of the Board fails to recognize and that is important to protect and preserve.

[527] Those members will then have no recourse to have their needs and voice recognized by the union. A review of complaints based on the duty of fair representation, pursuant to section 37 of the *Code*, reveals that the Board does not interfere in such matters and there is a great latitude given to the bargaining unit when dealing with its own affairs, members and constitution, providing there is no bad faith (see for example *Roelof Dekker*, September 18, 2000 (CIRB LD 304); *D.M. Galbraith et al.*, February 21, 2001

c.2 - Aucune plainte en vertu de l'article 37 (devoir de représentation juste)

[523] En contre-interrogatoire, M. Hiebert a discuté du nombre de délégués qui ont assisté aux congrès annuels passés. D'après la pièce 46, il y a eu 131 délégués en 2001 - 39 de l'Alberta et 92 de la Colombie-Britannique. En 2002, 131 délégués ont assisté au congrès - 37 de l'Alberta et 94 de la Colombie-Britannique - tandis qu'en 2003, le congrès a attiré 118 délégués - 34 de l'Alberta et 84 de la Colombie-Britannique.

[524] Même sans examiner l'acte constitutif du syndicat, on peut facilement constater que les membres du SEEQT et les anciens employés de Clearnet n'auront pas beaucoup de poids dans le processus compte tenu uniquement du nombre de délégués. On peut supposer également qu'il leur sera difficile de faire adopter des résolutions en leur faveur, surtout s'il s'agit d'obtenir des services en français.

[525] On peut difficilement imaginer que le STT est en mesure de représenter les membres du SEEQT de la même manière que l'organisation du SEEQT/SCFP l'a fait au fil des ans. Les coûts des déplacements à eux seuls et de la traduction professionnelle des documents seront faramineux et probablement considérés par les membres de l'Ouest comme étant un fardeau pour le STT.

[526] La majorité des membres provenant de l'Ouest canadien, ces derniers pourront compter sur une très forte majorité des délégués qui pourront rejeter par scrutin, de manière démocratique et conformément à leur acte constitutif, de bonne foi et en accord avec la volonté des membres qu'ils représentent, tout type d'appui ou de financement destiné aux besoins propres aux groupes de l'Ontario et du Québec en particulier. C'est la différence culturelle entre ces régions que la majorité du Conseil ne reconnaît pas et qu'il est important de préserver et de protéger.

[527] Les membres concernés n'auront ensuite à leur disposition aucun recours pour faire valoir leurs besoins et leurs opinions auprès du syndicat. Un examen des plaintes fondées sur le devoir de représentation juste prévu à l'article 37 du *Code* révèle que le Conseil n'intervient pas sur de telles questions et que l'unité de négociation jouit d'une très grande latitude dans la gestion de ses propres affaires, dans ses relations avec ses membres et dans l'application de son acte constitutif, à condition qu'elle n'agisse pas de mauvaise

(CIRB LD 403); *Sally Clisby et al.*, March 15, 2001 (CIRB LD 415); *François Dubuc et al.*, June 5, 2001 (CIRB LD 463); and *Ken McGhee et al.*, September 27, 2001 (CIRB LD 513)). In all these cases, the employees' complaints were dismissed as they dealt with union internal affairs and processes, which are not covered under section 37.

c.3 - No Complaint Under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*)

[528] Since this is a private relationship that does not involve any government action, employees cannot rely upon the *Charter* to support their position against the TWU (see *RWDSU* v. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 S.C.R. 573; and *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 S.C.R. 209). I submit that any way one looks at this situation, the former Clearnet and QTM employees will not be represented fairly and will basically have no voice in the union with no recourse.

IV - No Vote for Former Clearnet and QTM Employees

[529] Although I do not agree that the unrepresented Clearnet employees and QTM employees should be included in the TWU, there should at least be a vote to determine if they wish to be represented by that union.

[530] I believe that employees should vote in cases where they were not part of a unit, were in a different unit or the union did not show it had the majority support in their regard. This is the basic democratic right of any person, especially when we look at the purpose of the *Code*, stated clearly in the Preamble:

> AND WHEREAS Canadian workers, trade unions and employers recognize and support freedom of association and free collective bargaining as the bases of effective industrial relations for the determination of good working conditions and sound labour-management relations; ...

foi (voir par exemple *Roelof Dekker*, 18 septembre 2000 (CCRI LD 304); *D.M. Galbraith et autres*, 21 février 2001 (CCRI LD 403); *Sally Clisby et autres*, 15 mars 2001 (CCRI LD 415); *François Dubuc et autre*, 5 juin 2001 (CCRI LD 463); et *Ken McGhee et autres*, 27 septembre 2001 (CCRI LD 513)). Dans toutes ces affaires, les plaintes déposées par les employés ont été rejetées parce qu'elles concernaient des questions et des processus internes du syndicat, qui ne sont pas des droits visés par l'article 37.

c.3 - Aucune plainte fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*)

[528] Puisqu'il s'agit d'une relation privée qui ne met en cause aucune action gouvernementale, les employés ne peuvent invoquer la *Charte* à l'appui de leur position à l'encontre du STT (voir *SDGMR* c. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 R.C.S. 573; et *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209). J'estime que, peu importe l'angle sous lequel on examine cette situation, les anciens employés de Clearnet et de QTM ne seront pas représentés justement et n'auront pour ainsi dire aucun poids au sein du syndicat, et aucun recours.

IV - Aucun scrutin pour les anciens employés de Clearnet et de QTM

[529] Bien que, à mon avis, les employés non représentés de Clearnet et les employés de QTM ne doivent pas être regroupés au sein du STT, il devrait au moins y avoir un scrutin pour déterminer s'ils souhaitent être représentés par ce syndicat.

[530] Je crois que les employés devraient voter dans les cas où ils ne font pas partie d'une unité ou faisaient auparavant partie d'une unité différente, ou dans les cas où le syndicat n'a pas établi qu'il jouit de l'appui de la majorité de ces employés. Il s'agit d'un droit démocratique fondamental dont tous jouissent, plus particulièrement si l'on se reporte à l'objet du *Code*, énoncé en des termes clairs dans le Préambule:

> Attendu:
>
> ...
>
> que les travailleurs, syndicats et employeurs du Canada reconnaissent et soutiennent que la liberté syndicale et la pratique des libres négociations collectives sont les fondements de relations du travail fructueuses permettant d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs...

[531] Section 8 of the *Code*, entitled "Basic Freedoms," also addresses employees' rights:

> 8.(1) Every employee is free to join the trade union of his choice and to participate in its lawful activities.

[532] The union relies on *TELUS Advanced Communications et al.*, *supra*, in support of its position to include the former Clearnet employees as well as the SEEQT members within the TWU ranks without a vote. The majority agrees with that position.

[533] In *British Columbia Telephone company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*, the Board commented as early as in 1977 on unions applying for common employer declarations in order to add new members without going through the certification process:

> Since the enactment of section 133 and similar legislation in the provinces, parties have sought to invoke it for a variety of purposes. In many instances they have been unsuccessful. **At times, trade unions have sought to capture unorganized groups of employees who have not expressed a majority wish to be represented by using an existing organized group and the provisions of the common employer legislation to sweep them into and existing certification order**. (See *F. & W. Wholesale Limited* as yet unreported B.C.L.R.B. decision no 1/77 at pp. 8-9; *Baywood Enterprises Ltd.* [1975] 1 Canadian LRBR 173 at p. 181ff (B.C.L.R.B); *H. Allaire and Sons Company Limited* [1974] OLRB July Rep. 457 at p 460; and *Minas Electric Co. Ltd.*, *supra*, N.S.L.R.B.)). Also some employers have sought to expand the scope of their operation to defeat applications for certification by flooding the proposed bargaining unit with employees of a second enterprise.
>
> (pages 179; 249; and 341; emphasis added)

[534] This is exactly the case at hand, coincidentally, involving the same union. As discussed in detail above under the "Labour Relations Purpose" section, the union has been unable to demonstrate any erosion of its members' rights or any dealings by the employer to defeat its existence. Yet, it wants to include in its ranks over 2,000 employees who have not expressed any interest in being part of the TWU.

[535] The Board should not allow this type of situation to happen and has not granted common application

[531] L'article 8 du *Code*, intitulé «Libertés fondamentales», porte lui aussi sur les droits des employés:

> 8.(1) L'employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

[532] Le syndicat invoque la décision *TELUS Advanced Communications et autres*, précitée, à l'appui de sa position suivant laquelle les anciens employés de Clearnet ainsi que les membres du SQEET doivent se joindre aux rangs du STT sans que la tenue d'un scrutin ne soit ordonnée. Les membres de la majorité sont d'accord avec cette position.

[533] Dans l'affaire *British Columbia Telephone company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, précitée, le Conseil s'est prononcé dès 1977 sur la situation où un syndicat demande une déclaration d'employeur unique pour aller chercher de nouveaux membres sans avoir à passer par le processus d'accréditation:

> Depuis l'entrée en vigueur de l'article 133 et d'autres lois semblables dans les provinces, les parties ont cherché à les invoquer pour divers motifs. Dans bien des cas, elles ont échoué. **Il est arrivé que les syndicats ont cherché à s'accaparer des groupes d'employés non syndiqués qui n'avaient pas exprimé majoritairement le désir d'être représentés par eux en se servant d'un groupe d'employés syndiqués et en invoquant les dispositions de la loi relatives à l'employeur commun pour les inclure dans l'ordonnance d'accréditation déjà en vigueur**. (Voir *F. & W. Wholesale Limited*, non publiée, B.C.L.R.B., décision n° 1/77, p. 8 et 9; *Baywood Enterprises Ltd.* [1975] 1 Canadian LRBR 173, p. 181ff (B.C.L.R.B.); *H. Allaire and Sons Company Limited* [1974] OLRB July Rep. 457, p. 460; et *Minas Electric Co. Ltd.*, *supra* (N.S.L.R.B.)). Par ailleurs, certains employeurs ont cherché à étendre la portée de leurs activités pour faire échec aux requêtes en accréditation en submergeant l'unité de négociation proposée d'employés d'une seconde entreprise.
>
> (pages 179; 249; et 341; c'est nous qui soulignons)

[534] C'est exactement ce qui se produit dans la présente affaire qui, incidemment, met en cause le même syndicat. Ainsi qu'il en a été discuté en détail précédemment dans la section portant sur les objectifs liés aux relations du travail, le syndicat a été incapable de démontrer qu'il y avait eu érosion des droits de ses membres ou que l'employeur avait agi de manière à le mettre en échec. Il souhaite quand même inclure dans ses rangs plus de 2 000 employés qui n'ont exprimé aucun intérêt à faire partie du STT.

[535] Le Conseil ne devrait pas permettre ce genre de situation. Il n'a pas accueilli une demande de

declarations where this is the end result. The union is expanding without going through the process of showing it has the appropriate support, which in my opinion is a lack of respect to the employees it seeks to represent.

[536] The majority addresses *Aliant Telecom Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 136, and states that the distinctions made by TELE-MOBILE are not applicable to this situation. With respect, I disagree. This case was entirely different and distinguishable from the present one.

[537] In *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, the four telephone companies in the Atlantic provinces merged to form a new entity, which was found to be a successor employer. The nine different unions had also formed a Council to engage in bargaining and represent all the employees. The Council and Aliant had agreed that a single unit was preferable.

[538] The clerical employees in New Brunswick were the only ones who were not part of a bargaining unit and had never been represented; it was an anomaly insofar as the clerical groups in the other three provinces were part of a bargaining unit. The Board heard evidence that the employer was proposing to transfer some services and work between the provinces, which may affect the clerical group in New Brunswick as well as in the other provinces. There were also structural changes to take place in the future. The employer's plan was to provide seamless services to the public and maintain generally the same proportion of jobs in each province. The Board was then faced with a situation where there could indeed be labour relations unrest because of potential transfers, and addressed it as follows:

> [28] On the basis of the authority and guidance of *BCT.TELUS et al.*, *supra*, the only scenario that makes any practical sense is to extend the bargaining unit to include those employees who work in the New Brunswick clerical group. **While it may be preferable to grant them a vote from the perspective of letting them freely select their own destiny, there are no identifiable bargaining unit structures that would function, after the Aliant merger, without their involvement from inside the bargaining unit**. Even structuring the employer along craft lines across interprovincial borders propels the

déclaration d'employeur unique lorsque c'était là le résultat final. Le syndicat prend de l'expansion sans se plier à l'obligation d'établir qu'il jouit de l'appui requis, ce qui, à mon sens, révèle un manque de respect envers les employés qu'il cherche à représenter.

[536] Les membres de la majorité se penchent sur l'affaire *Aliant Telecom Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 136, et affirment que les distinctions qui ont été signalées par TELE-MOBILE ne valent pas en l'espèce. En toute déférence, je ne suis pas d'accord. Cette affaire est complètement différente de la présente affaire et s'en distingue clairement.

[537] Dans l'affaire *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, les quatre compagnies de téléphone des provinces de l'Atlantique ont fusionné pour former une nouvelle entité, qui a été déclarée être l'employeur successeur. Les neuf différents syndicats ont aussi formé un regroupement chargé d'entamer les négociations et de représenter tous les employés. Le regroupement et Aliant ont convenu qu'il était préférable de former une seule unité.

[538] Seuls les employés du groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick ne faisaient pas partie d'une unité et n'en avaient jamais fait partie, ce qui était une anomalie dans la mesure où les employés du groupe du soutien administratif des trois autres provinces appartenaient à une unité de négociation. Selon la preuve produite dans cette affaire, l'employeur se proposait de transférer certains services et tâches entre les provinces, ce qui risquait d'avoir un impact sur le groupe des employés du soutien administratif du Nouveau-Brunswick et des autres provinces. En outre, des changements structurels devaient être apportés à l'avenir. Le plan de l'employeur consistait à offrir un service intégré au public et à maintenir de manière générale la même répartition des postes dans chacune des quatre provinces. Le Conseil a été appelé à se pencher sur cette situation, où les transferts potentiels risquaient effectivement de susciter des tensions au niveau des relations du travail. Il s'est prononcé à cet égard dans les termes suivants:

> [28] Compte tenu de la jurisprudence et des indications fournies dans *BCT.Telus et autres*, précitée, le seul scénario qui tienne est celui qui consiste à élargir le champ d'application de l'unité de négociation pour inclure le groupe du soutien administratif du Nouveau-Brunswick. **Il serait préférable d'offrir à ces employés la possibilité de choisir librement leur destin par voie de scrutin, mais force est de constater qu'aucune structure de négociation ne saurait être viable, après la fusion des entreprises, si ce groupe est exclu de l'unité de négociation**. Même en établissant des unités de

parties headlong into conflict over consolidation decisions affecting clerical functions.

(page 16; emphasis added)

[539] If we compare *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, with our case, there is no agreement between TCI and TELE-MOBILE that they are common employers or successor employers to each other. There is absolutely no evidence that work will be transferred from Alberta and British Columbia to Ontario or Quebec or that there are plans to transfer some operations. In *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*, problems were foreseeable by both parties with potential transfers and the proximity of the provinces; therefore, it made labour relations sense to include them under those circumstances.

[540] The majority of the Board also refers, in its paragraph 307, to the often quoted *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198) case to justify including employees without a vote. Although this Board is not bound by its previous decisions, it does make sense to quote them when they have similar facts and are still applicable.

[541] In my opinion, it may be helpful to apply "general" principles enunciated in the older cases, such as the principle that article 35 applies to protect bargaining rights of employees found in *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.*, *supra*.

[542] On the other hand, I submit the Board should be much more careful when applying "processes" found in older cases that predate the *Charter* and its new values. An example of a "process" is found in the *Teleglobe Canada*, *supra* case, which establishes the case law of including employees in a bargaining unit without a vote if the addition of employees does not change the nature of the existing bargaining unit. This was based in large part on the Quebec jurisprudence that had developed the intended scope theory (portée intentionnelle). This process, originating in 1979, directly affects employees'

négociation dont le champ d'application correspond aux diverses catégories d'emploi qui existent dans les quatre provinces, le Conseil précipiterait immanquablement les parties vers un différend sur la question du regroupement des fonctions du soutien administratif.

(page 16; c'est nous qui soulignons)

[539] En l'espèce, contrairement à ce qui s'est produit dans l'affaire *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, TCI et TELE-MOBILE ne se sont pas entendues pour dire qu'elles étaient des employeurs uniques ou que l'une succédait à l'autre à titre d'employeur successeur. Il n'y a absolument aucune preuve que des tâches seront transférées de l'Alberta et la Colombie-Britannique en faveur de l'Ontario ou du Québec ou que l'on prévoit transférer certaines activités. Dans l'affaire *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée, les deux parties pouvaient entrevoir des difficultés au niveau des transferts potentiels et de la proximité des provinces, de sorte qu'il était logique, sur le plan des relations de travail et compte tenu des circonstances, d'inclure les employés visés.

[540] Les membres de la majorité du Conseil renvoient également, au paragraphe 307, à l'affaire souvent citée *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), pour justifier l'inclusion d'employés sans la tenue d'un scrutin. Bien que le Conseil ne soit pas lié par ses décisions antérieures, il est normal de citer certaines de ces décisions dans les cas où elles reposent sur des faits semblables à l'affaire en cause et où elles sont encore pertinentes.

[541] À mon avis, il peut être utile d'appliquer les principes «généraux» qui ont été énoncés dans les affaires plus anciennes, comme le principe suivant lequel l'article 35 s'applique pour protéger les droits de négociation des employés, qui a été énoncé dans l'affaire *British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Suplies Ltd.*, précitée.

[542] Par ailleurs, je crois que le Conseil devrait faire preuve de beaucoup plus de prudence lorsqu'il applique des «processus» qui ont été énoncés dans des affaires qui précèdent l'adoption de la *Charte* et des valeurs qu'elle véhicule. On retrouve un exemple de ces «processus» dans l'affaire *Téléglobe Canada*, précitée, qui a donné naissance à la jurisprudence suivant laquelle on inclut les employés dans une unité de négociation sans la tenue d'un scrutin si l'ajout de ces nouveaux employés n'a pas pour effet de modifier la nature de l'unité de négociation existante. Cette règle

rights whose wishes and voice are completely ignored. In our case, I believe this is a very negative result for these employees.

[543] I have read in great detail this decision, *Teleglobe Canada*, *supra*. This was the first time the Board was interpreting at length the new section 119 (now section 18) of the *Code*. To put the decision in context, here are a few background facts. After a long and convoluted process, the parties had initially agreed in September 1975 to a bargaining unit description. However, the Board did not agree with that description, as it did not include some classifications that the union was not seeking. The Board nevertheless granted an interim certification on January 26, 1976, to allow the parties to negotiate a new collective agreement.

[544] In its accompanying letter, the Board advised the parties that it was reserving the right to undertake on its own, by virtue of section 119, a review of the bargaining certificate granted by the Board, by July 1, 1976 at the latest. The Board then invited the parties to submit any representations they deemed appropriate, which the union did in June 1976. It then sought to include some 129 non-represented technicians in the existing unit of 300 technicians, without evidence of support. The vast majority was located in Montréal, but there were some employees in other offices across the country, although no specific numbers were provided.

[545] This is the only similarity I found with the present case, that is, the union wanting to include in its ranks employees without evidence of support.

[546] However, *Teleglobe Canada*, *supra*, is now 25 years old and was issued before the *Charter* that became law on April 17, 1982 and before the important decisions from the Supreme Court of Canada that have helped define and modernize the labour law in this country. This was also before the era of modern

était fondée en grande partie sur la jurisprudence provenant du Québec, où avait été élaborée la théorie de la portée intentionnelle. Le processus, qui a pris naissance en 1979, touche directement les droits des employés dont la volonté et l'opinion sont complètement écartées. En l'espèce, je suis d'avis que c'est un résultat très défavorable pour les employés concernés.

[543] J'ai lu avec beaucoup de soin cette décision, *Téléglobe Canada*, précitée, où le Conseil a été pour la première fois appelé à interpréter de manière approfondie le nouvel article 119 (maintenant l'article 18) du *Code*. Afin de replacer la décision dans son contexte, j'en exposerai certains faits généraux. Au terme d'un processus aussi long que compliqué, les parties se sont entendues initialement, c'est-à-dire en septembre 1975, sur une description d'unité de négociation. Cependant, le Conseil n'a pas accepté cette description au motif qu'elle écartait certaines classifications que le syndicat ne souhaitait pas représenter. Le Conseil a néanmoins accordé une accréditation provisoire le 26 janvier 1976, afin de permettre aux parties de négocier une nouvelle convention collective.

[544] Dans sa lettre d'accompagnement, le Conseil a informé les parties qu'il se réservait le droit d'entreprendre de son propre chef, en vertu de l'article 119, la révision du certificat d'accréditation au plus tard le 1er juillet 1976. Le Conseil a ensuite invité les parties à lui présenter les observations qu'elles jugeaient pertinentes, ce que le syndicat a fait en juin 1976. Ce dernier a ensuite cherché à inclure dans l'unité existante comptant 300 techniciens quelque 129 techniciens non représentés, sans prouver qu'il jouissait de leur appui. La vaste majorité de ces employés se trouvaient à Montréal, mais certains d'entre eux travaillaient dans d'autres bureaux répartis dans tout le pays; aucun chiffre précis n'a été fourni à cet égard.

[545] La seule similarité avec la présente affaire à laquelle je puisse conclure est que le syndicat voulait accueillir des employés dans ses rangs sans établir préalablement qu'il jouissait de leur appui.

[546] Toutefois, l'affaire *Téléglobe Canada*, précitée, remonte maintenant à 25 ans, c'est-à-dire avant que la *Charte* entre en vigueur, le 17 avril 1982, et avant que soient rendues les importantes décisions de la Cour suprême du Canada qui ont permis de définir et de moderniser le droit du travail au Canada. Cette décision

technology and market globalization. We see more and more company mergers and buyouts across the country and the world, while others regrettably disappear altogether. Some are being purchased by foreign interests or go to other countries where the same modern technology allows them to offer a service without any borders. This world did not exist in 1975 when the whole Teleglobe process began before the Board.

[547] It is important to keep in mind that this case did not deal with the purchase of two separate companies, where the union wants to include new employees in its unit located in Alberta and British Columbia, one group being represented by a union and the other not represented at all. *Teleglobe Canada*, *supra*, dealt with the same company and its own employees. There is no certainty that the Board would have reached the same conclusion, had it been faced with the facts and circumstances in our case.

[548] The Supreme Court of Canada has revisited and distinguished at times some of its older cases that it found were no longer applicable, as society had changed and the legal principles and theories needed to be adapted. Thus, there is no reason why the Canada Industrial Relations Board cannot do the same with its older cases that may not have kept up with today's world.

[549] This *Teleglobe Canada*, *supra*, decision, in my opinion, is the perfect case to review and distinguish, as it is now being applied to employees who worked for third parties and are being included without votes at a time where companies are buying other companies at a rapid pace in many industries. A Board decision including employees, who worked for a different company and were not unionized, in a unit without a vote may be a deterrent to expansion of companies and mergers and acquisitions. It may "make or break" deals that would benefit everyone, unionized employees and employers alike. The Board should refrain from

précède également l'ère de la technologie moderne et de la globalisation des marchés. De plus en plus au pays et partout dans le monde, des sociétés sont fusionnées ou rachetées tandis que d'autres, malheureusement, disparaissent complètement. Certaines sont achetées par des intérêts étrangers ou quittent le pays pour s'installer là où la même technologie moderne leur permet d'offrir un service sans frontières. Ce monde n'existait pas en 1975, lorsque toute l'affaire Teleglobe a été pour la première fois soumise au Conseil.

[547] Il importe de garder à l'esprit que cette affaire ne portait pas sur l'achat de deux compagnies distinctes, ni sur la volonté du syndicat d'inclure les nouveaux employés - dont un groupe était représenté par un syndicat et l'autre n'était pas représenté du tout - dans son unité située en Alberta et en Colombie-Britannique. *Téléglobe Canada*, précitée traitait avec la même compagnie et avec ses propres employés. Rien ne permet d'affirmer avec certitude que le Conseil en serait arrivé à la même conclusion s'il avait été appelé à se prononcer sur l'affaire en espèce, dont les faits et les circonstances sont différents.

[548] La Cour suprême du Canada est revenue sur certaines de ses décisions plus anciennes, et elle a établi des distinctions lorsqu'elle a conclu que ces affaires ne s'appliquaient plus parce que la société avait évolué et que les principes et les théories juridiques qui y avaient été élaborés devaient être adaptés. Donc, rien n'empêche le Conseil canadien des relations industrielles d'en faire autant à l'égard de ses décisions plus anciennes qui n'ont peut-être pas su s'adapter aux réalités du monde d'aujourd'hui.

[549] Cette décision rendue dans l'affaire *Téléglobe Canada*, précitée, est, à mon avis, l'exemple parfait de la décision qu'il y a lieu de réviser et de distinguer, dans la mesure où elle est aujourd'hui appliquée à des employés qui ont travaillé pour des tierces parties et qui sont maintenant inclus dans une unité sans qu'un scrutin soit tenu, à une époque où les compagnies achètent d'autres compagnies à un rythme rapide dans nombre de secteurs d'activités. Une décision du Conseil par laquelle sont inclus dans une unité de négociation, sans la tenue d'un scrutin, des employés qui travaillaient auparavant pour une compagnie différente et qui

applying this case to any situation without making any allowances to different circumstances.

n'étaient pas syndiqués, risque de freiner l'expansion des compagnies ainsi que les fusions et les acquisitions. Elle est susceptible de favoriser tout autant qu'elle risque d'entraver la conclusion d'ententes susceptibles de profiter à tous, aux employés syndiqués comme aux employeurs. Le Conseil devrait se garder d'appliquer cette affaire à une situation donnée sans tenir compte des circonstances différentes.

[550] The majority of the Board has listed other Board decisions to support its positions but, in my opinion, none are applicable as they follow *Teleglobe Canada*, *supra*, and the facts are distinguishable from the ones in this file.

[550] Les membres de la majorité ont mentionné d'autres décisions du Conseil pour appuyer leur point de vue, mais, à mon avis, aucune d'entre elles ne s'applique, car elles suivent l'affaire *Téléglobe Canada*, précitée, et leurs faits se distinguent de ceux qui sont en cause dans la présente affaire.

[551] The Board does its utmost to preserve bargaining rights of employees who want to be in a union, and so it should protect those fundamental and basic rights. However, the Board should be as respectful of employees' choices when they have not been solicited to be part of a bargaining unit. I differentiate this with the situation where some employees were not solicited by the union, during an organizing campaign, and then submits its application based on the majority of employees. At least, there is a process that is followed and the union is able to show majority support, which is necessary for the certification. Nothing close to this was done here by the union.

[551] Le Conseil fait tout en son pouvoir pour préserver les droits de négociation des employés qui souhaitent faire partie d'un syndicat, et il a l'obligation de protéger ces droits fondamentaux. Cependant, il devrait être aussi respectueux des choix des employés qui n'ont pas été invités à faire partie d'une unité de négociation. Cette situation diffère à mon avis de ce qui se produit lorsque le syndicat, sans avoir sollicité certains employés au cours d'une campagne de syndicalisation, présente une demande fondée sur l'appui de la majorité des employés. Au moins, dans un tel cas, un processus a été suivi, et le syndicat est en mesure d'établir qu'il jouit de l'appui de la majorité, dont il a besoin pour obtenir l'accréditation. Le syndicat dans la présente affaire n'a rien fait de tel.

[552] It is also a fundamental principle under the *Code* that employees have the right to choose their bargaining agent, or at least have a say in that choice, and also have the right to negotiate their conditions of employment. By including them in the TWU's bargaining unit, those employees are bound by conditions and wages that are imposed upon them. There is no free collective bargaining for these employees and the majority is changing their terms of employment without going through the democratic process of ordering a vote, which the Board has the right to do under section 29, which I review later when dealing with the *Charter*.

[552] Il existe également, sous le régime du *Code*, un principe fondamental selon lequel les employés ont le droit de choisir leur agent négociateur ou à tout le moins d'avoir un mot à dire dans ce choix, et qu'ils ont aussi le droit de négocier leurs conditions de travail. Du fait de leur intégration à l'unité de négociation du STT, les employés concernés en l'espèce se retrouvent liés par des conditions de travail et salariales qui leur sont imposées. Ils ne jouissent donc pas de libres négociations collectives, et la majorité modifie leurs conditions de travail, sans se plier au processus démocratique qu'est le scrutin de représentation et que le Conseil a le droit d'ordonner en vertu de l'article 29, dont je parlerai plus loin en traitant de la *Charte*.

[553] I submit all of the basic fundamental principles of the *Code* have been ignored by the majority of the Board.

[553] Je soutiens que les membres de la majorité du Conseil ont ignoré tous ces principes fondamentaux qui sous-tendent le *Code*.

V - *Canadian Charter of Rights and Freedom* (the *Charter*)

A - Standing

[554] I do not agree with the majority when it states, at paragraph 349, that it "is not convinced that TELE-MOBILE has in fact standing to raise the present *Charter* argument."

[555] In my opinion, this is a red herring and there is no need to address the standing of TELE-MOBILE as it is not seeking to invalidate a section of the *Code* or making a claim under section 24 of the *Charter*, both cases where the standing of a party would be at issue. Rather, TELE-MOBILE is reminding the Board to keep in mind section 2(d) of the *Charter* when it interprets sections 18, 18.1 and 35 of the *Code*.

[556] Specific standing is not necessary in these circumstances, especially since the *Charter* per se is not directly applicable between these private parties (*RWDSU* v. *Dolphin Delivery Ltd.*, *supra*).

[557] I believe the case of *Slaight Communications Inc.* v. *Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038, is applicable to support TELE-MOBILE's position that the Board must consider the *Charter* when it exercises its discretion. The Board was established by Parliament, under section 9 of the *Code* and, as such, must exercise its discretionary powers in accordance with the rights and freedom found in the *Charter*.

[558] The *Slaight Communications Inc.* v. *Davidson*, *supra* case is based on Part III of the *Code* dealing with employment standards. An adjudicator was appointed pursuant to the *Code* to address the dismissal of Mr. Davidson by his employer for unsatisfactory performance. The adjudicator found that the dismissal was unjustified, ordered the payment of damages, and outlined the contents of a letter of reference as well as directives in the event the employer received inquiries regarding Mr. Davidson.

[559] The employer alleged that the conditions dealing with the contents of the reference letter and the inquiries infringed its freedom of expression right found in section 2(b) of the *Charter*. Although the Court was

V - *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*)

A - Qualité pour agir

[554] Je ne suis pas d'accord avec les membres de la majorité lorsqu'ils disent, au paragraphe 349 de leurs motifs, que «le Conseil n'est pas convaincu que TELE-MOBILE ait vraiment qualité pour soulever l'argument fondé sur la *Charte* qu'elle invoque en l'espèce».

[555] À mon avis, il s'agit d'une diversion, car il n'y a aucune nécessité de se prononcer sur la qualité pour agir de TELE-MOBILE, qui ne cherche ni à faire invalider une disposition du *Code*, ni à présenter une demande fondée sur l'article 24 de la *Charte*, auxquels cas sa qualité pour agir serait mise en cause. Au contraire, TELE-MOBILE rappelle au Conseil de ne pas oublier l'alinéa 2 d) de la *Charte* lorsqu'il interprète les articles 18, 18.1 et 35 du *Code*.

[556] Il n'est pas nécessaire d'avoir une qualité particulière dans les présentes circonstances, surtout que la *Charte* ne s'applique pas directement comme telle entre ces parties privées (voir *SDGMR* c. *Dolphin Delivery Ltd.*, précité).

[557] J'estime que l'arrêt *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038, s'applique pour appuyer la position de TELE-MOBILE selon laquelle le Conseil doit tenir compte de la *Charte* lorsqu'il exerce son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil a été établi par le législateur en vertu de l'article 9 du *Code* et, à ce titre, il doit exercer ses pouvoirs discrétionnaires conformément aux droits et aux libertés garantis par la *Charte*.

[558] L'arrêt *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, précité concerne la Partie III du *Code*, qui établit les normes du travail. Un arbitre avait été nommé en vertu du *Code* pour se pencher sur le congédiement de M. Davidson par son employeur pour rendement insuffisant. L'arbitre en est arrivé à la conclusion que le congédiement n'était pas justifié et a ordonné le paiement de dommages-intérêts et précisé le contenu d'une lettre de références ainsi que les directives à suivre si l'employeur était appelé à répondre à des demandes de renseignements concernant M. Davidson.

[559] L'employeur a allégué que les conditions relatives au contenu de la lettre de références et aux demandes de renseignements portaient atteinte à sa liberté d'expression, garantie à l'alinéa 2b) de la

divided seven - two on the conclusions, the majority did agree with Justice Lamer, who was partially dissenting, on his discussion of the adjudicator's obligation vis-à-vis the *Charter*.

It now remains to assess in light of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* the part of the order we have found to be not unreasonable in terms of the rules of administrative law. The fact that the part of the order relating to sending the letter of recommendation is not unreasonable from an administrative law standpoint does not mean that it is necessarily consistent with the *Charter*.

The fact that the *Charter* applies to the order made by the adjudicator in the case at bar is not, in my opinion, open to question. The adjudicator is a statutory creature: he is appointed pursuant to a legislative provision and derives **all** his powers from the statute. As the Constitution is the supreme law of Canada and any law that is inconsistent with its provisions is, to the extent of the inconsistency, of no force or effect, **it is impossible to interpret legislation conferring discretion as conferring a power to infringe the *Charter*, unless, of course, that power is expressly conferred or necessarily implied**. Such an interpretation would require us to declare the legislation to be of no force or effect, unless it could be justified under s. 1. Although this Court must not add anything to legislation or delete anything from it in order to make it consistent with the *Charter*, there is no doubt in my mind that it should also not interpret legislation that is open to more than one interpretation so as to make it inconsistent with the *Charter* and hence of no force or effect. **Legislation conferring an imprecise discretion must therefore be interpreted as not allowing the *Charter* rights to be infringed. Accordingly, an adjudicator exercising delegated powers does not have the power to make an order that would result in an infringement of the *Charter*, and he exceeds his jurisdiction if he does so**. This idea was very well expressed by Professor Hogg when he wrote in his text titled Constitutional Law of Canada (2nd ed. 1985), at p. 671:

"The reference in s. 32 to the 'Parliament' and a 'legislature' make clear that the *Charter* operates as a limitation on the powers of those legislative bodies. Any statute enacted by either Parliament or a Legislature which is inconsistent with the *Charter* will be outside the power of (ultra vires) the enacting body and will be invalid. It follows that any body exercising statutory authority, for example, the Governor in Council or Lieutenant Governor in Council, ministers, officials, municipalities, school boards, universities, administrative tribunals and police officers, is also bound by the *Charter*. Action taken under statutory authority is valid only if it is within the scope of that authority. Since neither Parliament nor a Legislature can itself pass a law in breach of the *Charter*, neither body can authorize action which would be in breach of the *Charter*. Thus, the limitations on statutory authority which are imposed by the *Charter* will flow down the chain of statutory authority and apply to regulations, by-laws, orders, decisions and all other action (whether legislative,

Charter. Bien que les juges de la Cour aient été partagés dans une proportion de sept contre deux sur les conclusions, la majorité a quand même souscrit à l'opinion que le juge Lamer, qui était dissident en partie, a exprimée sur l'obligation de l'arbitre en ce qui concerne la *Charte*.

Il reste maintenant à soumettre au contrôle de la *Charte canadienne des droits et libertés* cette partie de l'ordonnance que nous avons jugée non déraisonnable eu égard aux principes de droit administratif. Le fait que cette partie de l'ordonnance relative à l'envoi de la lettre de références ne soit pas déraisonnable au sens du droit administratif ne signifie pas, en effet, qu'elle est nécessairement conciliable avec la *Charte*.

Le fait que la *Charte* s'applique à l'ordonnance rendue par l'arbitre en l'espèce ne fait, à mon avis, aucun doute. L'arbitre est en effet une créature de la loi; il est nommé en vertu d'une disposition législative et tire **tous** ses pouvoirs de la loi. La Constitution étant la loi suprême du pays et rendant inopérantes les dispositions incompatibles de toute autre règle de droit, **il est impossible d'interpréter une disposition législative attributrice de discrétion comme conférant le pouvoir de violer la *Charte* à moins, bien sûr, que ce pouvoir soit expressément conféré ou encore qu'il soit nécessairement implicite**. Une telle interprétation nous obligerait en effet, à défaut de pouvoir justifier cette disposition législative aux termes de l'article premier, à la déclarer inopérante. Or, quoique cette Cour ne doive pas ajouter ou retrancher un élément à une disposition législative de façon à la rendre conforme à la *Charte*, elle ne doit pas par ailleurs interpréter une disposition législative, susceptible de plus d'une interprétation, de façon à la rendre incompatible avec la *Charte* et, de ce fait, inopérante. **Une disposition législative conférant une discrétion imprécise doit donc être interprétée comme ne permettant pas de violer les droits garantis par la *Charte*. En conséquence, un arbitre exerçant des pouvoirs délégués n'a pas le pouvoir de rendre une ordonnance entraînant une violation de la *Charte* et il excède sa juridiction s'il le fait**. Le professeur Hogg a très bien exprimé cette idée lorsqu'il a écrit dans son volume intitulé Constitutional Law of Canada (2e éd. 1985), à la p. 671:

«La mention du «Parlement» et d'une «législature» à l'art. 32 montre clairement que la *Charte* agit comme une limite aux pouvoirs de ces organes législatifs. Tout texte de loi adopté par le Parlement ou une législature, qui est incompatible avec la *Charte* excédera les pouvoirs (sera ultra vires) de l'organisme qui l'a adopté et sera invalide. Il s'ensuit que tout organisme qui exerce un pouvoir statutaire, par exemple le gouverneur en conseil, le lieutenant-gouverneur en conseil, les ministres, les fonctionnaires, les municipalités, les commissions scolaires, les universités, les tribunaux administratifs, les officiers de police, est également lié par la *Charte*. Les mesures prises en vertu d'un pouvoir statutaire ne sont valides que si elles se situent à l'intérieur de la portée de ce pouvoir. Puisque ni le Parlement ni une législature ne peuvent eux-mêmes adopter une loi qui contrevient à la *Charte*, ni l'un ni l'autre ne peuvent autoriser des mesures qui contreviendraient à la *Charte*. Ainsi, les limites que la *Charte* impose à un pouvoir statutaire s'étendront à la famille des autres pouvoirs statutaires et

administrative or judicial) which depends for its validity on statutory authority."

Section 61.5(9)(c) must therefore be interpreted as conferring on the adjudicator a power to require the employer to do any other thing that it is equitable to require the employer to do in order to remedy or counteract any consequence of the dismissal, provided however that such an order, if it limits a protected right or freedom, only does so within reasonable limits that can be demonstrably justified in a free and democratic society. It is only if the limitation on a right or freedom is not kept within reasonable and justifiable limits that one can speak of an infringement of the *Charter*. The *Charter* does not provide an absolute guarantee of the rights and freedoms mentioned in it. What it guarantees is the right to have such rights and freedoms subject only to such reasonable limits prescribed by law as can be demonstrably justified in a free and democratic society. There is thus no reason not to ascribe to Parliament an intent to limit a right or freedom mentioned in the *Charter* or to allow a protected right or freedom to be limited when the language used by Parliament suggests this.

(pages 1077-1079; emphasis added)

s'appliqueront aux règlements, aux statuts, aux ordonnances, aux décisions et à toutes les autres mesures (législatives, administratives ou judiciaires) dont la validité dépend d'un pouvoir statutaire.»

Il faut donc interpréter l'al. 61.5(9)c) comme conférant à l'arbitre le pouvoir de requérir l'employeur de faire toute autre chose qu'il juge équitable d'ordonner afin de contrebalancer les effets du congédiement ou d'y remédier sous réserve toutefois que cette ordonnance, si elle restreint un droit ou une liberté protégés, ne les restreigne que dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. Ce n'est en effet que si la restriction apportée à un droit ou à une liberté n'est pas contenue dans des limites qui soient raisonnables et justifiables que l'on peut parler de violation de la *Charte*. La *Charte* ne garantit pas d'une façon absolue les droits et les libertés qu'elle énonce. Elle garantit plutôt le droit de ne pas voir ces droits ou ces libertés restreints autrement que par une règle de droit dans des limites qui soient raisonnables et dont la justification puisse se démontrer dans le cadre d'une société libre et démocratique. Rien ne s'oppose donc à ce que l'on impute au Parlement, lorsque les termes qu'il emploie le laissent croire, l'intention de restreindre un droit ou une liberté énoncés dans la *Charte* ou de permettre qu'un droit ou une liberté protégés soient restreints.

(pages 1077-1079; c'est nous qui soulignons)

B - Case Law on the *Charter*

[560] I now want to address some of the cases cited by the majority in support of its position that including the former Clearnet and QTM employees without a vote did not infringe section 2(d) of the *Charter*. It is important to review them in detail in order to distinguish them as the general comments by the majority are based on cases that have nothing in common with the present one.

1 - *Re Prime and Manitoba Labour Relations Board* (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man Q.B.)

[561] The majority deals with this case at paragraph 372 of its decision. This Manitoba Court of Queen's Bench decision dismissed an application for judicial review of the Manitoba Labour Relations Board's (MLRB) decision to certify a unit. The union's application was for a unit of 14 employees in a grocery store excluding four supervisors. The workforce at the time consisted of 18 employees.

[562] There was initially a disagreement between the union and the employer on the bargaining unit description, but they finally agreed to one, which was accepted by the MLRB and included the four

B - Jurisprudence sur la *Charte*

[560] J'aimerais maintenant me pencher sur certaines des décisions qui ont été citées par les membres de la majorité à l'appui de leur conclusion que l'inclusion des anciens employés de Clearnet et de QTM sans la tenue d'un scrutin ne porte pas atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*. Il est important de les revoir en détail pour en établir des distinctions par rapport à la présente affaire, car les remarques générales des membres de la majorité sont fondées sur des affaires qui n'ont rien en commun avec la présente affaire.

1 - *Re Prime and Manitoba Labour Board* (1983), 25 Man. R. (2d) 85 B.R. (Man. Q.B.)

[561] Dans cette affaire, analysée au paragraphe 372 des motifs de la majorité, la Cour du Banc de la Reine du Manitoba a rejeté une demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission des relations du travail du Manitoba (CRTM) d'accréditer une unité. La demande du syndicat visait 14 employés d'une épicerie, à l'exclusion de quatre superviseurs. Au moment de la demande, 18 personnes travaillaient à l'épicerie.

[562] Au départ, le syndicat et l'employeur ne s'entendaient pas sur la description de l'unité, mais les deux parties ont finalement convenu d'une description à laquelle la CRTM a donné son aval, et qui incluait les

supervisors. At the time of the application and even after the agreed upon unit description, the union had the necessary majority support to be certified.

[563] There were objections filed with the MLRB by two employees in the proposed unit, but who were not members of the union. There were as well objections from the four incumbents of the excluded positions (supervisors), all claiming they did not want the union to represent them.

[564] Ultimately, by the last day of the hearing, there were only six employees left in the unit, the six dissenters who objected to the union. However, the MLRB certified the unit based on the application date and accepted the membership evidence at that date.

[565] At issue before the Court of Queen's Bench were a number of questions as well as the date the MLRB should have used to examine if the union had the majority support. The employees were arguing that the date should have been at the time of the hearing and that there should have been a vote.

[566] The Court found the MLRB had not exceeded its jurisdiction by relying on the membership evidence at the time of the application as opposed to the date of the hearing.

[567] Peripherally to the argument on employee wishes, sections 2(d) and 7 of the *Charter* were raised as a "'fall back' submission to be relied upon if all else fails," according to Justice Kroft. Thus, one can surmise the *Charter* argument was not put forward very strongly.

[568] Justice Kroft made these comments at paragraph 41:

> [41] As to the fundamental freedom of association, I need only say that there is nothing in the Act or the decision of the board which forces these employees to join, or to refrain from joining, a union. They have not been prevented from associating as they please. There has been no limitation of this fundamental freedom.
>
> (page 92)

quatre superviseurs. Au moment où la demande a été présentée et même après que les parties eurent convenu de la description de l'unité, le syndicat jouissait de l'appui de la majorité dont il avait besoin pour être accrédité.

[563] Deux employés appartenant à l'unité proposée, qui n'étaient cependant pas membres du syndicat, ont déposé des objections à la CRTM. Se sont opposés également les titulaires des quatre postes exclus (superviseurs), qui tous soutenaient qu'ils ne souhaitaient pas être représentés par le syndicat en cause.

[564] En bout de ligne, au dernier jour d'audience, l'unité ne comptait plus que six employés: les six dissidents qui s'étaient opposés à l'accréditation du syndicat. La CRTM a néanmoins accrédité l'unité en se fondant sur la date du dépôt de la demande, et a accepté la preuve d'adhésion telle qu'elle existait à cette date-là.

[565] La Cour du Banc de la Reine du Manitoba a été appelée à se pencher sur un certain nombre de questions de procédure et sur la question de savoir quelle date la CRTM aurait dû prendre en compte pour déterminer si le syndicat jouissait de l'appui de la majorité. Les employés faisaient valoir que cette date aurait dû être celle de l'audience et que la tenue d'un scrutin aurait dû être ordonnée.

[566] La Cour a conclu que la CRTM n'avait pas excédé sa compétence en se fondant sur la preuve d'adhésion à la date du dépôt de la demande par opposition à la date de la tenue de l'audience.

[567] En marge de l'argument relatif à la volonté des employés, l'alinéa 2d) et l'article 7 de la *Charte* ont été soulevés «à titre subsidiaire, si tous les autres arguments échouaient» (traduction), d'après le juge Kroft. On peut donc supposer que l'on n'a pas fait valoir très vigoureusement l'argument fondé sur la *Charte*.

[568] Le juge Kroft a formulé les remarques suivantes au paragraphe 41:

> [41] En ce qui concerne la liberté fondamentale d'association, je me contenterai de dire qu'il n'y a rien dans la Loi ou dans la décision de la Commission qui force ces employés à adhérer ou à se garder d'adhérer à un syndicat. Rien ni personne ne les a empêchés de s'associer à leur gré. Cette liberté fondamentale n'a pas été restreinte.
>
> (page 92; traduction)

[569] In my opinion and with respect, this case is not an endorsement that including 2,000 employees in a union without a vote is not in breach of the *Charter* principles. This addresses the situation before the Court where the dissenters who opposed the union were the only ones left in the unit. Indeed, they had the **choice** initially to join or not to join, which is very different than the Clearnet and QTM employees who have no choice.

[570] Although the majority mentions, in the same paragraph 372, that the decision was overturned by the Manitoba Court of Appeal "on other grounds," it fails to explain the reason for quashing the MLRB's decision.

[571] It is important to note that the "other grounds" were the findings by the Court of Appeal that the MLRB committed a jurisdictional error when it did not take into account the fact that the situation had changed to the point where the only employees left in the unit were dissenters.

[572] Justice Matas, JA, for the unanimous Court, addresses it as follows when the Court quashes the MLRB's decision in *Mrs. K's Food Products Ltd.* v. *UFCW* (1984), 28 Man. R. (2d) 234:

> [26] The board is given wide latitude in determining the wishes of the employees. The question of the effective date is left open so that the board may be flexible in dealing with the myriad situations which come before it. This is in accord with the objectives of the legislation to provide employees with the right to have freely designated representatives to act for them. But special factors have arisen in this case. As mentioned earlier, it was not suggested that the composition of the work force has been changed by improper or illegal employer activity. The remaining employees unanimously rejected the idea of this union being their representative. **By certifying the union under these circumstances the board did not discharge its responsibility under the *Act* in accord with the fundamental prescription of the legislation and acted beyond its powers**. Put another way, the board must have "failed to take relevant factors into account" and so fell into jurisdictional error (*Service Employees' International Union*, *supra*, at p. 12).
>
> [27] In light of that conclusion I do no think it necessary to consider the argument made by the objecting employees with

[569] À mon avis et en toute déférence, la décision rendue dans cette affaire ne constitue pas une confirmation que l'inclusion de 2 000 employés dans un syndicat sans la tenue d'un scrutin ne vient pas porter atteinte aux principes qui sous-tendent la *Charte*. Elle règle plutôt la situation dont la Cour est saisie et où les dissidents qui se sont opposés au syndicat étaient les seuls qui restaient dans l'unité. En réalité, ils ont eu au départ le **choix** d'adhérer ou de ne pas adhérer, ce qui est fort différent des employés de Clearnet et de QTM, qui n'ont aucun choix.

[570] Bien que les membres de la majorité mentionnent au même paragraphe 372 que la décision a été renversée par la Cour d'appel du Manitoba «pour d'autres motifs», ils n'expliquent pas la raison pour laquelle la décision de la CRTM a été annulée.

[571] Il est important de signaler que ces «autres motifs» étaient que la Cour d'appel a conclu que la CRTM avait commis une erreur de compétence au motif qu'elle n'avait pas pris en considération le fait que la situation avait changé au point où les seuls employés qui restaient dans l'unité étaient des dissidents.

[572] Le juge Matas, de la Cour d'appel, qui s'est prononcé pour la Cour à l'unanimité, aborde la question dans les termes suivants pour annuler la décision de la CRTM, dans *Mrs. K's Food Products Ltd.* v. *UFCW* (1984) 28 Man. R. (2d) 234:

> [26] La Commission jouit d'une grande latitude pour déterminer la volonté des employés. La question de la date d'application est laissée ouverte, de sorte que la Commission peut faire preuve de souplesse pour régler la myriade de situations dont elle est saisie. Cela est conforme aux objectifs de la loi de conférer aux employés le droit de choisir librement les représentants qui agissent pour leur compte. Cependant, des circonstances particulières ont marqué la présente affaire. Ainsi qu'il a été indiqué précédemment, personne n'a donné à entendre que la composition des effectifs a été modifiée par suite d'une activité irrégulière ou illégale de l'employeur. Les autres employés ont rejeté à l'unanimité la proposition voulant que ce syndicat agisse à titre de représentant pour leur compte. **En accréditant le syndicat dans de telles circonstances, la Commission ne s'est pas acquittée de la tâche qui lui est confiée par la *Loi* en conformité avec les préceptes fondamentaux de la loi, et elle a excédé la portée de ses pouvoirs**. En d'autres termes, la Commission doit avoir «omis de prendre des facteurs pertinents en considération», de sorte qu'elle a commis une erreur de compétence (*Service Employees' International Union*, précité, à la p. 12).
>
> [27] Compte tenu de cette conclusion, je ne crois pas nécessaire de me pencher sur l'argument soulevé par les employés

> respect to the *Charter*. Nor do I think it necessary to deal with the applications for injunctive and declaratory relief.
>
> (page 239; emphasis added)

[573] I believe it is useful to note that the Court recognized that the employees' wishes were important and had to be taken into account by the MLRB when it certified the unit.

2 - *Corporation of the City of Thunder Bay (The)*, [1984] OLRB Rep. July 1032

[574] The majority relies as well on this decision of July 23, 1984 by the Ontario Labour Relations Board (OLRB) in paragraph 373. This case was an application for reconsideration of the OLRB's decision to dismiss a claim where a group of employees wanted to carve out their own unit from the existing one.

[575] On the issue of the *Charter*, the OLRB stated:

> 3. ... The Canadian Constitution, and in particular the *Charter of Rights and Freedoms*, received only the most cursory and indirect mention in the oral submissions of counsel for the complainants at the hearing. The Board was given no argument in substance respecting the complainant's constitutional rights. Counsel made one brief and unexplained comment that to maintain the existing bargaining unit would be to disregard the freedom of association of his clients. Because of the gratuitous nature of that comment, which received no elaboration and was unsupported by any specific references to the case law, statute law or the words of the *Charter of Rights* itself, the Board did not consider that it merited any specific or extended analysis in its decision.
>
> (page 1033)

[576] Here again, there was not much mention of the *Charter* by the applicants in their original submission to the OLRB panel. The reconsideration panel did address the *Charter* in a limited way and relied partly on the *Re Prime and Manitoba Labour Relations Board* (1983), *supra*, decision, at the Court of Queen's Bench level, as the Court of Appeal decision was not issued yet. The panel found that freedom of association was protected by section 2(d) of the *Charter*.

[577] The OLRB reconsideration panel quoted from the original panel's decision dealing with carving out units:

> dissidents relativement à la *Charte*. Je ne crois pas nécessaire non plus de me pencher sur les demandes d'injonction et de jugement déclaratoire.
>
> (page 239; c'est nous qui soulignons; traduction)

[573] J'estime qu'il est utile de noter le fait que la Cour a reconnu que la volonté des employés était un facteur important que la CRTM devait prendre en considération lorsqu'elle a accrédité le syndicat.

2 - *Corporation of the City of Thunder Bay (The)*, [1984] OLRB Rep. July 1032

[574] Les membres de la majorité invoquent également au paragraphe 373 de leurs motifs cette décision de la Commission des relations du travail de l'Ontario (CRTO) datée du 23 juillet 1984. Cette affaire portait sur une demande de réexamen de la décision de la CRTO de rejeter la demande d'un groupe d'employés qui souhaitaient former leur propre unité à partir de celle qui existait.

[575] Sur la question relative à la *Charte*, la CRTO s'est exprimée dans les termes suivants:

> 3. ... La Constitution canadienne, et plus particulièrement la *Charte des droits et libertés*, n'ont été mentionnées que de manière très superficielle et indirecte dans les observations orales de l'avocat des plaignants à l'audience. La Commission n'a entendu aucun argument sur le fond concernant les droits constitutionnels des plaignants. L'avocat a indiqué brièvement, sans expliquer sa déclaration, que le maintien de l'unité de négociation existante irait à l'encontre de la liberté d'association de ses clients. En raison de la nature gratuite de ce commentaire, qui n'a pas été expliqué ni appuyé par aucun renvoi précis à la jurisprudence, à la loi ou au libellé de la *Charte des droits* elle-même, la Commission a estimé qu'il ne méritait aucune analyse particulière ou approfondie dans sa décision.
>
> (page 1033; traduction)

[576] Dans cette affaire, les requérants ont peu fait mention de la *Charte* dans leur demande initiale au banc de la CRTO. Le banc de révision s'est penché sur la *Charte* de manière limitée et s'est fondé en partie sur la décision rendue dans l'affaire *Re Prime and Manitoba Labour Board*, précité, au niveau de la Cour du Banc de la Reine, puisque la décision de la Cour d'appel n'avait pas encore été rendue. Le banc en est arrivé à la conclusion que la liberté d'association était garantie à l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[577] Le banc de révision de la CRTO a cité la décision du banc initial portant sur le morcellement d'unités:

> 9. ... "Of paramount concern is the possibility of severing the existing unit of office and clerical employees, or 'inside employees', as they are generally known. In any application for certification it is the obligation of the Board to consider what delineation of employees will be suited to collective bargaining as a group. While the Board has noted that it must not necessarily select the ideal bargaining unit designation, it does strive, insofar as possible, to fashion and preserve the most comprehensive unit of employees which will constitute a viable bargaining structure. ..."
>
> (page 1034)

[578] It continued as follows:

> 10. If, as counsel for the complainants implies, the determination of bargaining units is to be determined solely by reference to the preference of a given group of employees (and in this case, in apparent disregard of the contrary wishes of a larger group of employees), the Board's jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit would be reduced to poll-taking. That is not what the Act intends. ...
>
> (page 1034)

[579] Again, this case is very different than the one before us for many reasons, the main one being that it dealt with a reconsideration of a decision that denied an application to carve out a portion of a unit. Thus, one can assume the employees were originally included in the union by due process as provided in the legislation.

3 - *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482)

[580] In my opinion, this decision, discussed in paragraphs 340 and 371, does not support the majority's finding that there should be no vote for the Clearnet employees. This older case deals with a different set of facts. There were two unions vying for the same group of unrepresented employees who were already employees of Canadian Pacific Limited (CP). The Canada Labour Relations Board (CLRB), the present Board's predecessor, decided that the two units should be combined as one had about 80 members whereas the other one had over 1,400. It also relied

> 9. ... « La possibilité d'exclure de l'unité existante les employés de bureau ou de soutien administratif ou les «employés de l'intérieur», comme on les appelle généralement, est de la plus haute importance. Lorsqu'elle se penche sur une demande d'accréditation, la Commission doit dans tous les cas déterminer les employés qui pourront former un groupe habile à négocier collectivement. Bien que la Commission ait noté qu'elle ne doit pas nécessairement sélectionner la description idéale d'une unité de négociation, elle tente cependant, dans la mesure du possible, de constituer et de préserver l'unité la plus large possible qui pourra constituer une structure de négociation viable...»
>
> (page 1034; traduction)

[578] Le banc de révision a poursuivi dans les termes suivants:

> 10. Si, comme l'avocat des plaignants l'insinue, la détermination des unités de négociation doit reposer sur le seul fondement des prédispositions d'un groupe quelconque de travailleurs (et dans ce cas-ci, au mépris évident de la volonté contraire d'un groupe plus important de travailleurs), le pouvoir de la Commission de déterminer l'unité de négociation habile à négocier serait ramené à celui de faire des sondages. Là n'est pas l'objet de la Loi...
>
> (page 1034; traduction)

[579] Encore une fois, cette affaire diffère grandement de celle dont le Conseil est saisi en l'espèce pour de nombreuses raisons, la principale étant qu'elle concerne le réexamen d'une décision par laquelle une demande de morcellement d'une partie d'une unité a été rejetée. On peut donc supposer que les employés avaient été initialement inclus dans le syndicat régulièrement, conformément au processus prévu dans la loi.

3 - *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482)

[580] À mon avis, cette décision, dont il est question aux paragraphes 340 et 371 des motifs de la majorité, n'appuie pas la conclusion qu'il n'y a pas lieu de tenir un scrutin parmi les employés de Clearnet. Cette affaire plus ancienne repose sur des faits différents. Deux syndicats se faisaient concurrence pour obtenir l'appui du même groupe d'employés non représentés qui étaient déjà des employés de Canadien Pacifique Limitée (CP). Le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), le prédécesseur du présent Conseil, a décidé que les deux unités devaient être réunies pour

heavily on the *Teleglobe Canada*, *supra*, decision, which I believe needs to be distinguished.

[581] Finally, the smaller union concerned in that case raised the argument that the integration in the larger unit was an infringement of section 2(d) of the *Charter* as the employees could not be represented by the union of their choice. Although the panel did not have the benefit of the later Supreme Court decisions, it found that the right to bargain collectively was not protected by the *Charter*.

4 - *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

[582] The majority addresses this decision in paragraph 367. Here again, the facts are very different from those in the present case and must be distinguished.

[583] *Rogers Cablesystems Limited*, *supra*, is a reconsideration of a Board decision dealing with the certification of the TWU. The union had filed its application and amended it to add six employees that had been omitted from the original application. The Board ordered a vote be held among those members who were employees on the date of the initial application.

[584] Both the employer and an employee filed a reconsideration application. The employee, who was hired after the amended application, argued there had been a ten-month delay between the application and the Board's order, with a 20% turnover of staff in that period. He was of the opinion that the eligible voters should be those employed as of the date of the Board ordering the vote. He also alleged that denying him the right to vote was an infringement of section 2(d) of the *Charter*.

[585] This case does not resemble at all the one at hand. The Board dismissed his application and his *Charter* argument based on *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner)*, [1990] 2 S.C.R. 367, where the Supreme Court of Canada decided that the choice of a bargaining agent is not protected by section 2(d) of the

n'en former qu'une. La première comptait environ 80 membres et la deuxième, plus de 1 400. Le Conseil s'est fondé principalement sur la décision rendue dans l'affaire *Téléglobe Canada*, précitée, qui, à mon avis, doit être distinguée de la présente affaire.

[581] Enfin, le syndicat de moindre taille dont il est question dans cette affaire a fait valoir que l'intégration dans l'unité plus importante constituait une atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*, puisque les employés ne pouvaient être représentés par le syndicat de leur choix. Bien que le banc n'ait pas eu le bénéfice des décisions subséquentes de la Cour suprême, il a conclu que le droit de négocier collectivement n'était pas protégé par la *Charte*.

4 - *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

[582] Les membres de la majorité abordent cette décision au paragraphe 367 de leurs motifs. Dans cette affaire aussi les faits sont très différents et doivent être distingués de ceux de la présente affaire.

[583] Il s'agit du réexamen d'une décision du Conseil portant sur l'accréditation du STT. Le syndicat avait déposé sa demande et l'avait modifiée pour ajouter six employés, qui avaient été omis dans la demande initiale. Le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin parmi les membres qui étaient des employés à la date du dépôt de la demande initiale.

[584] L'employeur et un employé ont tous deux déposé une demande de réexamen. L'employé, qui avait été embauché après la date de la demande modifiée, a fait valoir qu'il s'était écoulé un délai de dix mois entre la demande et l'ordonnance du Conseil et que, pendant cette période, il y avait eu un roulement de 20 p. 100 des effectifs. Il était d'avis que les employés habiles à voter seraient ceux admissibles à la date à laquelle le Conseil avait ordonné la tenue du scrutin. Il a fait valoir également que lui nier le droit de voter portait atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[585] Cette affaire ne ressemble en rien à celle dont le Conseil est saisi en l'espèce. Le Conseil a rejeté la demande de l'employé et son argument fondé sur la *Charte* en se fondant sur la décision rendue dans l'arrêt *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367, dans lequel la Cour suprême du

Charter. The Board made these comments on his *Charter* argument:

> [27] Mr. Watson also argued that by being denied the right to vote, his right of freedom of association under section 2(d) of the *Charter* was violated. He argued that if this is so, then the Board must allow all employees in the appropriate bargaining unit who were employed as of June 4, 1999 to vote.
>
> [28] **The Board disagrees with this submission because it feels Mr. Watson and other employees in similar circumstances came voluntarily to their present employment situation, whether or not they inquired sufficiently to determine that an application for certification was pending**. So long as the proceedings under the *Canada Labour Code* proceed in accordance with the law and with established Board jurisprudence and practice, the mechanisms and processes of the *Code* are best viewed as defining and structuring rather than abridging the mechanisms of association. An individual coming to an established process under a statutory scheme where legal rights and the mechanisms for their realisation are already in existence should not expect a lack of familiarity to provide a basis for defeating the established rights and processes. While it is perhaps too strong a statement that "ignorance of labour law is no excuse," it is certainly appropriate to say that labour boards should be very cautious in defeating the purposes of their constituting statutes because parties allege that they were not aware of the context and processes of the law.
>
> (pages 14-15; and 143,178; emphasis added)

[586] This appears to state that if the employee is aware or should be aware of an application for certification when he begins to work for the employer, then he cannot come to the Board to complain about the established process, similar to the "buyer beware" theory.

[587] In the present situation, the employees began their employment in different independent companies only to find themselves now part of a union in western Canada. When they began their careers, one can assume they did not know that their working conditions would change so dramatically because of corporate transactions. They should at least be given the opportunity to decide for themselves if they want to be part of the TWU or not. We should not use our established processes and old case law to deny them this basic right under the *Code*.

Canada a déterminé que le choix d'un agent négociateur n'est pas protégé par l'alinéa 2d) de la *Charte*. Le Conseil a formulé les remarques suivantes sur l'argument fondé sur la *Charte*:

> [27] M. Watson a également soutenu que, en lui refusant le droit de voter, on avait porté atteinte à sa liberté d'association aux termes de l'alinéa 2d) de la *Charte*. Il a soutenu que, le cas échéant, le Conseil doit alors autoriser à voter tous les membres de l'unité habile à négocier qui étaient employés le 4 juin 1999.
>
> [28] **Le Conseil rejette cet argument parce qu'il estime que M. Watson et les autres employés se trouvant dans la même situation ont accepté de plein gré d'occuper leur emploi actuel, qu'ils se soient ou non suffisamment renseignés au sujet de la demande d'accréditation en instance**. Tant que les procédures engagées aux termes du *Code canadien du travail* sont traitées conformément au droit ainsi qu'à la jurisprudence et la pratique établis du Conseil, il est préférable de considérer que les recours et procédures prévus dans le *Code* définissent et structurent les mécanismes d'association au lieu de les restreindre. Un particulier qui intervient dans le cadre d'une procédure engagée en vertu d'un régime statutaire accordant des droits et prévoyant des recours assurant leur mise en oeuvre ne devrait pas s'attendre à pouvoir invoquer le manque de connaissances pour compromettre ces droits et ces recours. Certes, il est peut-être exagéré d'affirmer que «l'ignorance du droit du travail n'excuse personne», mais il est certainement indiqué de dire que les commissions du travail devraient y penser à deux fois avant d'aller à l'encontre des objectifs de leurs lois constituantes parce que des parties allèguent qu'elles n'étaient pas au courant du contexte juridique et des procédures judiciaires.
>
> (pages 14-15; et 143,178; c'est nous qui soulignons)

[586] Le Conseil paraît indiquer dans cette affaire que, si l'employé est au courant ou devrait être au courant de la demande d'accréditation lorsqu'il commence à travailler pour l'employeur, il ne peut se plaindre au Conseil du processus établi; c'est semblable à la théorie de l'acheteur averti.

[587] Dans la situation qui nous intéresse, les employés sont entrés en fonction dans des compagnies distinctes et indépendantes pour se retrouver aujourd'hui parties à un syndicat de l'Ouest canadien. On peut présumer que lorsqu'ils ont entrepris leurs carrières, ils n'avaient aucun moyen de savoir que leurs conditions de travail seraient soumises à un changement aussi profond par suite de transactions commerciales. Ils devraient à tout le moins avoir la possibilité de décider eux-mêmes s'ils souhaitent ou non adhérer au STT. Nous ne devrions pas utiliser nos processus établis et une jurisprudence ancienne pour leur nier un droit fondamental garanti par le *Code*.

5 - *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104

[588] The majority refers to this OLRB decision in paragraph 374. The facts in that decision were fairly simple and concerned an application for certification for an all-employee unit in a workplace of approximately 10 employees found in two departments: sales and distribution. The employer objected to the bargaining unit description as it wanted to exclude the part-time and temporary employees. One employee in the distribution department (which included two employees only) also objected to the description as he did not want to be part of the same union as employees in the sales department. He did not object to being in the union but rather wanted himself and the other employee to be in their own unit. He alleged that having an all-employee unit was in breach of section 2(d) of the *Charter*.

[589] The OLRB certified the unit as requested by the union and relied on its prior decision in *The Corporation of the City of Thunder Bay*, *supra*, as well as *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, to find there was no breach of the *Charter* by including him in the unit as he did not have to become a member of the union.

[590] The OLRB also justified its decision to include the part-time and temporary employees in the unit as well as not fragmenting the departments into small units. The OLRB found there was labour relations sense to include them all in one unit as there could not be three or four units for such a small workplace.

[591] I submit this does not support the majority's decision to include the 2,000 Clearnet employees in the TWU without a vote. We can assume that the certification process in *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, *supra*, was followed in accordance with the OLRB's legislation. The fact that one employee did not agree with the end result does not compare to the situation at hand.

5 - *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104

[588] Les membres de la majorité renvoient à cette décision de la CRTO au paragraphe 374 de leurs motifs. Les faits dans cette décision sont assez simples. Il s'agissait d'une demande d'accréditation visant une unité composée de tous les employés d'un lieu de travail comptant approximativement 10 employés, répartis dans deux services: les ventes et la distribution. L'employeur s'est opposé à la description de l'unité de négociation invoquant qu'il souhaitait en exclure les employés à temps partiel et les employés temporaires. Un employé affecté au service de la distribution (qui ne comptait que deux employés) s'est opposé également à la description invoquant qu'il ne souhaitait pas faire partie du même syndicat que les employés du service des ventes. Il ne s'est pas opposé à son adhésion au syndicat, mais il a fait valoir que lui et l'autre employé de son service souhaitaient former leur propre unité. Il a allégué qu'une unité composée de tous les employés portait atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[589] La CRTO a accrédité l'unité ainsi que l'avait demandé le syndicat et elle s'est fondée sur la décision qu'elle avait rendue antérieurement dans *The Corporation of the City of Thunder Bay*, précité, ainsi que sur l'arrêt *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité, pour conclure que l'inclusion de l'employé en cause dans l'unité ne contrevenait pas à la *Charte*, car l'employé n'était pas tenu d'adhérer au syndicat.

[590] La CRTO a justifié également sa décision d'inclure les employés à temps partiel et les employés temporaires dans l'unité et de ne pas morceler les services en petites unités. Elle a conclu qu'il était logique, sur le plan des relations du travail, de les inclure tous dans une seule unité pour éviter qu'un lieu de travail d'une taille si petite compte trois ou quatre unités.

[591] Cela ne vient pas justifier à mon avis la décision de la majorité en l'espèce d'inclure les 2 000 employés de Clearnet dans le STT sans ordonner la tenue d'un scrutin. On peut supposer que le processus d'accréditation établi dans *Metroland Printing, Publishing and Disributing Ltd.*, précité, a été suivi conformément à la loi habilitante de la CRTO. Le fait qu'un employé n'était pas d'accord avec le résultat final ne se compare pas à la situation dans la présente affaire.

C - Supreme Court of Canada Decisions

[592] In addition to *Slaight Communications Inc.*, *supra*, discussed above, I will address separately the major Supreme Court of Canada decisions dealing with section 2(d) of the *Charter* relating to employment relationships.

1 - *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner)*, *supra*

[593] This case is mentioned in paragraph 365 of the majority decision. This is a very interesting case decided in a majority of 4 - 3 dealing with a totally different situation than in the present case. It deals with the interpretation of a section of the Northwest Territories *Public Service Act* (the *NWTPSA*) in relation to section 2(d) of the *Charter*, thus a direct challenge to the legislation by the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC or the Institute).

[594] The Institute was federally incorporated and was the certified bargaining agent for several professionals employed in the federal government. It also represented 32 nurses employed by the federal government in the Baffin Zone in the Territories. In September 1986, that responsibility was transferred to the Government of the Northwest Territories. The employees ceased to be members of the union and became eligible for membership in the Northwest Territories Public Service Association, which had been incorporated to bargain collectively on behalf of all non-excluded territorial employees in the Nortwest Territories.

[595] Under the *NWTPSA*, section 42 provided that the Commissioner could enter into a collective agreement with an employees' association. An association was defined as an association of public service employees incorporated by an Act empowering it to bargain collectively.

[596] Thus, the government could refuse to incorporate an employees' association and it declined to enact the proper legislation to incorporate the PIPSC. The Government advised the Institute that the employees' needs were "being met through the associations

C - Décisions de la Cour suprême du Canada

[592] En plus de l'arrêt *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, précité, dont il a été question précédemment, je me pencherai séparément sur les principales décisions de la Cour suprême du Canada qui portent sur l'alinéa 2d) de la *Charte* en ce qui concerne les relations du travail.

1 - *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, précité

[593] Cette affaire est mentionnée au paragraphe 365 des motifs de la majorité. Il s'agit d'une affaire très intéressante, dans laquelle les juges se sont prononcés majoritairement à quatre contre trois et qui porte sur une situation complètement différente de la présente affaire: l'interprétation d'une disposition de la *Loi sur la fonction publique* des Territoires du Nord-Ouest en rapport avec l'alinéa 2d) de la *Charte*, ce qui constitue une contestation directe de la mesure législative en cause par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC ou l'Institut).

[594] L'Institut était constitué en personne morale sous le régime fédéral et il était l'agent négociateur accrédité de plusieurs employés professionnels travaillant pour le gouvernement fédéral. Il représentait également 32 infirmiers et infirmières qui travaillaient pour le gouvernement fédéral dans la Zone de Baffin, dans les Territoires. En septembre 1986, cette responsabilité a été cédée au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest. Les infirmiers et infirmières ont alors cessé d'appartenir au syndicat et sont devenus admissibles à devenir membres de la Northwest Territories Public Service Association, qui avait été constituée en personne morale en vue de négocier collectivement pour le compte de tous les employés des Territoires qui n'étaient pas exclus.

[595] En vertu de l'article 42 de la *Public Service Act*, le Commissaire pouvait conclure une convention collective avec une association d'employés, définie comme étant une association d'employés de la fonction publique constituée en personne morale par une loi qui l'habilite à négocier collectivement.

[596] Le gouvernement pouvait donc refuser de constituer en personne morale l'association d'employés, et il a refusé d'adopter la loi nécessaire pour constituer l'IPFPC en personne morale. Le gouvernement a informé l'Institut que «les associations accréditées en

certified through the existing legislation" (paragraph 55). An earlier attempt by the Institute had failed because it had no evidence that any employee supported the Institute. This was still the case before the Supreme Court that mentioned:

> ... There is on the present record no evidence that a substantial number, or any, of the 32 affected nurses wish to be represented by the Institute for the purposes of collective bargaining with the territorial government. ...
>
> (page 395)

[597] The Institute (not the employees) argued that by failing to incorporate it, the Northwest Territories Government legislation was infringing section 2(d) of the *Charter* as the employees could not choose freely who would bargain on their behalf. This is an interesting argument given no employees supported that union.

[598] The Court found that freedom of association did not protect the right to bargain collectively and that section 2(d) applies only to individuals. It added that the legislative choice of how bargaining agents are chosen is beyond the constitutional scrutiny under section 2(d) of the *Charter*, because it is an element of collective bargaining and because of the individual nature of section 2(d).

[599] With respect, this is not an argument that supports the majority's decision that there is no breach of the *Charter* by including the Clearnet employees in the TWU's bargaining unit without a vote. Here, the Northwest Territories had legislated how associations could bargain collectively with it. It did not mean that the employees could not belong to an association and had no choice to choose one, it merely meant that if the association was not incorporated by the government, the association could not bargain on behalf of the members. Presumably, the nurses could still be members of the PIPSC, but the Institute would not be able to bargain with the Northwest Territories government on their behalf.

[600] This case stands for the proposition that the activity of collective bargaining is not protected under

vertu des dispositions législatives actuelles satisfont aux besoins des employés» (paragraphe 55). Une tentative antérieure de l'Institut avait échoué pour le motif qu'il n'avait pas fait la preuve que les employés lui accordaient leur appui. C'était encore le cas devant la Cour suprême, qui a mentionné:

> ... Il n'y a dans le dossier aucune preuve qui établisse qu'un nombre important, ou l'un ou l'autre, des 32 infirmières et infirmiers visés veut être représenté par l'Institut pour les fins de la négociation collective avec le gouvernement des Territoires...
>
> (page 395)

[597] L'Institut (et non pas les employés) a fait valoir qu'en lui refusant la constitution en personne morale, la loi du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest portait atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*, car les employés ne pouvaient choisir librement qui négocierait en leur nom. Il s'agit d'un argument intéressant étant donné qu'aucun employé n'appuyait le syndicat.

[598] La Cour a conclu que la liberté d'association ne protège pas le droit de négocier collectivement et que l'alinéa 2d) ne s'applique qu'aux individus. Elle a ajouté que le choix législatif de la manière de choisir les agents négociateurs échappe à l'examen constitutionnel pour ce qui est de l'alinéa 2d) de la *Charte* parce qu'il s'agit d'un élément du processus de négociation collective et à cause aussi de la nature individuelle du droit reconnu à l'alinéa 2d).

[599] En toute déférence, il ne s'agit pas d'un argument qui justifie la conclusion des membres de la majorité dans la présente affaire selon laquelle l'intégration des employés de Clearnet à l'unité de négociation du STT sans la tenue d'un scrutin ne donne lieu à aucun manquement à la *Charte*. Dans l'affaire en cause, les Territoires du Nord-Ouest avaient établi dans une loi la manière dont les associations pouvaient négocier collectivement avec le gouvernement. Cela ne signifiait pas que les employés ne pouvaient appartenir à une association et qu'ils ne pouvaient en choisir une, cela signifiait simplement que, si l'association n'était pas constituée en personne morale par le gouvernement, elle ne pouvait négocier au nom des membres. Les infirmiers et infirmières pouvaient probablement adhérer quand même à l'IPFPC, mais l'Institut ne serait pas en mesure de négocier avec le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest pour leur compte.

[600] Cette affaire vient appuyer la thèse selon laquelle l'activité qu'est la négociation collective n'est pas

section 2(d) of the *Charter*. The Court did not force the 32 employees who did not support the Institute to become part of it or of any other group in order to bargain.

[601] Justice Cory dissented but made a comment, which, in my opinion, addresses in general the individuals' rights under section 2(d) of the *Charter* as it relates to employment:

> Whenever people labour to earn their daily bread, the right to associate will be of tremendous significance. Wages and working conditions will always be of vital importance to an employee. It follows that for an employee the right to choose the group or association that will negotiate on his or her behalf with regard to those wages and working conditions is of fundamental importance. The association will play a very significant role in almost every aspect of the employee's life at work, acting as advisor, as spokesperson in negotiations, and as a shield against wrongful acts of the employer. **If collective bargaining is to function properly, employees must have confidence in their representative. That confidence will be lost if the individual employee is unable to choose the association**.
>
> (page 380; emphasis added)

2 - *Lavigne* v. *Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211

[602] The majority addresses this decision at paragraph 366. With respect, this case is very different from the one before the Board.

[603] Mr. Lavigne was a teacher at the Haileybury School of Mines where the academic staff was represented by the Ontario Public Service Employees Union (the union or OPSEU). He was not a member of the union and not required to be a member, but was required to pay dues under the terms of the collective agreement between the school and the union. He objected to paying union dues and argued that this mandatory payment of dues alone gave rise to a violation of section 2(d) of the *Charter* as he was brought into the union against his wishes. This case dealt with the Rand formula. The Court found the *Charter* was directly applicable as there was government action involved.

[604] Justices Wilson, L'Heureux-Dubé and Cory found that section 2(d) of the *Charter* did not contain a negative right not to associate.

protégée par l'alinéa 2d) de la *Charte*. La Cour n'a pas contraint les 32 employés qui n'appuyaient pas l'Institut à adhérer à celui-ci ou à quelque autre groupe que ce soit pour négocier.

[601] Le juge Cory a prononcé des motifs dissidents, mais il a fait un commentaire qui, à mon avis, traite en général des droits individuels garantis par l'alinéa 2d) de la *Charte* dans la mesure où ils se rapportent à l'emploi:

> Partout où des personnes travaillent pour gagner leur vie, le droit d'association a une importance énorme. Le salaire et les conditions de travail auront toujours une importance vitale pour un employé. Il s'ensuit que pour un employé, le droit de choisir le groupe ou l'association qui négociera pour son compte ce salaire et ces conditions de travail a une importance fondamentale. L'association jouera une rôle très important dans à peu près tous les aspects de la vie de l'employé dans son lieu de travail, en faisant fonction de conseiller, de porte-parole dans les négociations et de rempart contre les actes illicites de l'employeur. **Pour que les négociations collectives donnent des résultats, les employés doivent avoir confiance en leurs représentants. Cette confiance n'existera pas si l'employé à titre individuel n'est pas en mesure de choisir l'association**.
>
> (page 380; c'est nous qui soulignons)

2 - *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211

[602] Les membres de la majorité traitent de cette décision au paragraphe 366 de leurs motifs. En toute déférence, cette affaire est fort différente de celle dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[603] M. Lavigne était enseignant à l'École des mines de Haileybury, où le personnel enseignant était représenté par l'Association des employés de la Fonction publique de l'Ontario (le syndicat ou l'AEFPO). Il n'était pas membre du syndicat ni n'était tenu d'y adhérer, mais il devait payer des cotisations conformément à la convention collective qui avait été conclue par l'école et le syndicat. Il s'opposait au paiement des cotisations, faisant valoir que ce versement obligatoire des cotisations à lui seul portait atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*, invoquant qu'il était intégré au syndicat contre son gré. Cette affaire portait sur la formule Rand. La Cour en est arrivée à la conclusion que la *Charte* s'appliquait directement, puisqu'une action gouvernementale était en cause.

[604] Les juges Wilson, L'Heureux-Dubé et Cory ont conclu que l'alinéa 2d) de la *Charte* ne protégeait pas le droit de ne pas s'associer.

[605] Justices La Forest, Sopinka and Gonthier found that section 2(d) does have a right not to associate if the union pursues causes not related to collective bargaining. In this case, the Rand formula does infringe section 2(d), but it is protected by section 1 of the *Charter*.

[606] Justice McLachlin found that compelled association is in breach of section 2(d) when it imposes ideological conformity. However, payment of union dues is not protected by section 2(d) because, in Mr. Lavigne's case, he did not have to join the union but only to pay the dues. There was thus no breach of section 2(d) and no need to do a review under section 1.

[607] This was an important decision which seems to establish by a narrow 4 to 3 split the principle that section 2(d) of the *Charter* contains a right not to associate when there is imposition of ideological conformity.

3 - *Delisle* v. *Canada (Deputy Attorney General)*, [1999] 2 S.C.R. 989

[608] Mr. Delisle was a member of the RCMP who challenged the *Public Service Staff Relations Act (PSSRA)* sections that expressly exclude RCMP members from the application of the *PSSRA*. In Mr. Delisle's opinion, this meant his informal association did not benefit of the guarantee afforded by the other unions in government or by the *Canada Labour Code*.

[609] He challenged that this was in breach of sections 2(b), 2(d) and 15 of the *Charter*. The sections were found to be constitutional by the majority of the judges (5 - 2). Dissenting Justice Cory said the following:

> The human animal is inherently sociable. People bind together in a myriad of ways, whether it be in family, a nation, a religious organization, a hockey team, a service club, a political party, a ratepayers association, a tenants organization, a partnership, a corporation, or a trade union. By combining together, people seek to improve every aspect of their lives. Through membership in a religious group, for example, they seek to fulfill their spiritual aspirations; through a community organization they seek to provide better facilities for their neighbourhood; through membership in a union they seek to improve their working conditions. **The ability to choose their organizations is of critical importance to all people. It is the**

[605] Les juges La Forest, Sopinka et Gonthier sont arrivés à la conclusion que la protection garantie à l'alinéa 2 d) englobe le droit de ne pas s'associer si le syndicat appuie des causes non liées à la négociation collective. Dans ce cas-ci, la formule Rand porte effectivement atteinte à l'alinéa 2d), mais elle est protégée par l'article 1 de la *Charte*.

[606] La juge McLachlin a conclu que l'association forcée porte atteinte à l'alinéa 2d) lorsqu'elle impose une conformité idéologique. Toutefois, le paiement de cotisations syndicales n'est pas protégé par l'alinéa 2d), car M. Lavigne n'était pas tenu d'adhérer au syndicat; il n'avait qu'à payer les cotisations. Il n'y avait donc aucune atteinte à l'article 2d) et aucune nécessité d'effectuer un examen dans le cadre de l'article 1.

[607] Cette décision, très importante, semble établir par une marge serrée (4-3) le principe selon lequel l'alinéa 2d) de la *Charte* garantit le droit à la non-association lorsqu'une conformité idéologique est imposée.

3 - *Delisle* c. *Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989

[608] Dans cet arrêt, M. Delisle, qui était un agent de la GRC, a contesté les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* qui soustrayaient expressément les agents de la GRC à l'application de la *Loi*. De l'avis de M. Delisle, cela signifiait que l'association informelle dont il était membre ne jouissait pas de la garantie qui est offerte aux autres syndicats du gouvernement ou par le *Code canadien du travail*.

[609] Il a fait valoir que cela contrevenait aux alinéas 2b) et 2d) et à l'article 15 de la *Charte*. Les dispositions contestées ont été jugées constitutionnelles par les juges à la majorité (5-2). Le juge Cory, dissident, s'est exprimé dans les termes suivants:

> L'être humain est fondamentalement sociable. Les gens établissent des liens entre eux d'une multitude de façons, que ce soit sous forme d'une famille, d'une nation, d'un organisme religieux, d'une équipe de hockey, d'un club philanthropique, d'un parti politique, d'une association de contribuables, d'une association de locataires, d'un partenariat, d'une entité juridique ou d'un syndicat. En s'associant, les gens tentent d'améliorer chaque aspect de leur vie. En appartenant à un groupe religieux, par exemple, ils cherchent à répondre à leurs aspirations spirituelles; en appartenant à un organisme communautaire, ils essaient de procurer de meilleures installations à leur voisinage; en adhérant à un syndicat, ils

organizations which an individual chooses to join to some extent define that individual.

(pages 1033-1034; emphasis added)

[610] This is exactly on point with my position detailed above on the inclusion of the employees without a vote. They should have the choice to choose their own bargaining agent if they want one and should not be thrown in a relationship and faced with a collective agreement where they had no input and where their concerns will likely not override those of the Alberta and British Columbia members.

4 - *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*

[611] The majority refers to this decision in paragraphs 359 to 362. It involves the constitutionality of the Quebec legislation in the construction industry. Here again, it was a five to four split as different Justices differed and agreed with each other on certain issues.

[612] The challenged legislation provided for a scheme for people to work in the construction industry. There were stringent conditions for the workers and employers alike that had to be followed. For example, the employees had to be members of one of five specific unions in order to be able to obtain their competency certificates and thus work on a site. Advance Cutting hired workers who did not have their certificates, both the company and the workers were charged under the Quebec construction legislation. At issue was whether the compulsory membership in one of the unions in order to be able to work was an infringement of section 2(d) of the *Charter*.

[613] Justices McLachlin, Major, Bastarache and Binnie dissented. They found the act infringed the negative right contained in section 2(d) because it imposed ideological conformity. The qualifications and conditions in the act limit people from joining the union under section 2(d) of the Charter. They would strike

cherchent à améliorer leurs conditions de travail. **La capacité de choisir de faire partie d'une organisation revêt une importance cruciale pour tous. Ce sont les organisations auxquelles une personne choisit d'adhérer qui, dans une certaine mesure, définissent cette personne.**

(pages 1033-1034; c'est nous qui soulignons)

[610] Cette déclaration appuie ma position exposée précédemment sur l'inclusion des employés sans la tenue d'un scrutin. Ces employés devraient pouvoir choisir leur propre agent négociateur s'ils en veulent un et ils ne devraient pas être contraints de prendre part à une relation et de s'accommoder d'une convention collective sur lesquelles ils n'ont pu se prononcer et dans le cadre desquelles leurs préoccupations ne supplanteront probablement pas celles des membres de l'Alberta et de la Colombie-Britannique.

4 - *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité

[611] Les membres de la majorité renvoient à cette décision aux paragraphes 359 à 362 de leurs motifs. Elle met en cause la constitutionnalité de la loi québécoise qui s'applique à l'industrie de la construction. Il s'agit ici aussi d'une décision partagée (cinq - quatre), les juges étant en accord sur certaines questions et en désaccord sur d'autres.

[612] Les dispositions législatives contestées mettaient en place le régime auquel étaient assujettis les travailleurs de la construction. Ce régime était assorti de conditions rigoureuses auxquelles devaient satisfaire et les travailleurs, et les employeurs. Ainsi, les employés devaient être membres de l'un des cinq syndicats reconnus pour obtenir leurs certificats de compétence et donc travailler sur un chantier de construction. Ayant embauché des travailleurs non titulaires de certificats, Advance Cutting et les travailleurs en question ont fait l'objet d'accusations sous le régime de la législation sur la construction du Québec. La question en litige était celle de savoir si l'adhésion obligatoire à l'un des syndicats pour pouvoir travailler était une atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte*.

[613] Les juges McLachlin, Major, Bastarache et Binnie, dissidents, en sont arrivés à la conclusion que la loi en question portait atteinte au droit de non-association garanti à l'alinéa 2d) parce qu'elle imposait une forme de conformité idéologique. Les réserves et les conditions prévues dans la loi restreignaient le droit

down the offending provisions as they were not protected by section 1 and they would allow the appeal.

[614] Justices Gonthier, Arbour and LeBel found the act did not restrict section 2(d) because there was no evidence of ideological conformity and members could change unions at regular intervals. There was thus no need to deal with section 1 and the appeal was dismissed.

[615] Justice L'Heureux-Dubé found that section 2(d) did not protect the right not to associate, only the positive right to associate. She dismissed the appeal.

[616] Justice Iacobucci agreed with the minority that the act was in breach of section 2(d) because the act does not promote the common good within the context of section 2(d), but he did not agree with the ideological conformity test discussed by his colleagues. However, he found the act was protected by section 1 as the benefits of the legislation outweigh the deleterious effects and dismissed the appeal.

[617] Therefore, it appears that there is a negative right not to associate under section 2(d), but it will be enforced only if there is evidence that there is ideological conformity or coercion by being in the association.

[618] These decisions provide useful guidance in labour relations, but they do not deal with the same situation as we have here. In the *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner)*, *supra* case, the employees did not support the union and did not have to join any union. Mr. Lavigne did not have to join the union per se, he had to pay dues. The employees in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, could choose one of five unions, and a review of the history behind the Quebec legislation by Justice LeBel showed that there had been major turmoil in Quebec in the construction industry that had to be dealt with, and that the act was applicable to all the workers in Quebec. Finally, in all the cases, the *Charter* was directly applicable and involved direct government action. We can also presume that in each case, the employees knew when they commenced

des individus d'adhérer au syndicat en vertu de l'article 2d) de la *Charte*. Ils auraient radié les dispositions contestées puisqu'elles ne bénéficiaient pas de la protection de l'article 1. Ils auraient accueilli l'appel.

[614] Les juges Gonthier, Arbour et LeBel ont conclu que les dispositions législatives contestées ne portaient pas atteinte à l'alinéa 2d) parce que l'on n'avait pas prouvé l'existence d'une conformité idéologique et que les membres pouvaient changer de syndicat à intervalles réguliers. Il n'était donc pas nécessaire de procéder à l'examen prévu à l'article 1, et l'appel a été rejeté.

[615] La juge L'Heureux-Dubé a conclu que l'alinéa 2d) protégeait uniquement le droit positif de s'associer et non pas le droit à la non-association. Elle était elle aussi d'avis de rejeter l'appel.

[616] Le juge Iacobucci a convenu avec les juges minoritaires que les mesures législatives en cause portaient atteinte à l'alinéa 2d) parce qu'elles ne servaient pas le bien commun dans le contexte de l'alinéa 2d), mais il n'a pas souscrit au critère de la conformité idéologique analysé par ses collègues. Toutefois, a-t-il conclu, les dispositions contestées étaient protégées par l'article 1, puisque les avantages dont elles étaient assorties l'emportaient sur leurs effets préjudiciables. Il a rejeté l'appel.

[617] Donc, il semble qu'il y ait un droit de ne pas s'associer sous le régime de l'alinéa 2d), mais que celui-ci ne soit mis à exécution que s'il y a une preuve que l'adhésion à l'association donne lieu à une conformité ou à une coercition idéologique.

[618] Toutes ces décisions offrent des enseignements utiles dans le domaine des relations du travail, mais elles ne portent pas sur des faits qui sont identiques à ceux de la présente affaire. Dans l'arrêt *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, précité, les employés n'appuyaient pas le syndicat et ils n'étaient pas tenus d'y adhérer. Quant à M. Lavigne, il n'était pas vraiment tenu d'adhérer au syndicat, il devait payer des cotisations. Dans l'arrêt *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité, les employés pouvaient choisir entre cinq syndicats, et la revue de l'historique qui sous-tend les dispositions législatives par le juge LeBel a démontré qu'il y avait eu, dans l'industrie de la construction au Québec, de grandes difficultés qu'il avait fallu régler, et que la législation s'appliquait à tous les travailleurs du Québec. Enfin, dans toutes ces

employment that they had to join a union or pay the dues. It was a condition of employment they might not like, but they were aware of it from the start.

[619] This is in contrast to the situation before us where both the Clearnet and the QTM employees saw their working situation and conditions change dramatically without any input being asked of them.

D - Application to the Board's Decision

[620] The Board's majority decided to include the Clearnet employees without a vote; this is a discretionary decision following its common employer declaration under article 35 of the *Code*. In accordance with the principles set out by the Supreme Court of Canada in *Slaight Communications Inc.* v. *Davidson*, *supra*, this is a discretion that must take into account the principles of the *Charter* and must not infringe the *Charter* unless the limits are justified in a free and democratic society under section 1 of the *Charter*.

[621] A review of the jurisprudence leads me to conclude that the majority is in breach of section 2(d) of the *Charter* when it uses its discretion to force the former Clearnet employees to now be represented by the TWU and force the SEEQT members to enter into discussions with TCI/TELE-MOBILE and the TWU to presumably be absorbed into the single unit in Alberta and British Columbia. I also submit that the decision is not justified under section 1 of the *Charter*.

E - Right Not to Join

[622] As discussed above in the review of *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*, eight out of nine judges agreed that section 2(d) of the *Charter* included the right not to join an association and seven applied the ideological conformity or ideological coercion test.

affaires, la *Charte* s'appliquait directement et mettait en cause une action gouvernementale directe. On peut supposer également que, dans chaque affaire, les employés savaient, lorsqu'ils ont commencé à travailler, qu'ils devaient adhérer à un syndicat ou payer des cotisations. C'était une condition d'emploi qu'ils pouvaient peut-être ne pas aimer, mais dont ils connaissaient l'existence dès le départ.

[619] Ce n'est pas le cas dans la présente situation. Les employés tant de Clearnet que de QTM ont vu leur situation et leurs conditions de travail changer radicalement sans pouvoir s'exprimer à cet égard.

D - Application à la décision du Conseil

[620] La majorité du Conseil a décidé d'intégrer les employés de Clearnet sans ordonner la tenue d'un scrutin. Il s'agit d'une décision discrétionnaire qui fait suite à sa déclaration d'employeur unique faite en vertu de l'article 35 du *Code*. Suivant les principes énoncés par la Cour suprême du Canada dans *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, précité, le Conseil, lorsqu'il exerce ce pouvoir discrétionnaire, doit prendre en considération les principes qui sous-tendent la *Charte*. La décision qui en résulte ne doit pas porter atteinte à la *Charte*, à moins qu'elle se justifie dans les limites d'une société libre et démocratique sous le régime de l'article 1 de la *Charte*.

[621] Un examen de la jurisprudence m'amène à conclure que la majorité, par sa décision, porte atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte* lorsqu'elle utilise son pouvoir discrétionnaire pour forcer les anciens employés de Clearnet à être maintenant représentés par le STT et pour forcer les membres du SEEQT à entreprendre des discussions avec TCI/TELE MOBILE et le STT pour qu'ils soient vraisemblablement absorbés par l'unité de négociation unique de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Je soutiens également que cette décision ne se justifie pas sous le régime de l'article 1 de la *Charte*.

E - Droit de ne pas adhérer

[622] Ainsi qu'il en a été discuté précédemment dans le cadre de l'analyse de la décision rendue dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité, huit des neuf juges ont convenu que l'alinéa 2d) de la *Charte* protégeait le droit de ne pas adhérer à une association, et sept d'entre eux ont appliqué le critère de la conformité ou de la coercition idéologique.

[623] When an individual freely joins an association, for example, religious, sports or political, that individual agrees with the objectives and goals of the association; otherwise, one would assume the individual would not join it.

[624] When dealing with the employment associations/unions, it is a different situation altogether. Employees may have voted against being represented by a union or may not have signed membership cards during the organizing drive. They may not agree with all of their union's positions, but employees know at the start of their employment or at the time of the certification that the union would exclusively represent them. This is the basic right found in the various labour legislation across the country and the *Canada Labour Code*. There is a process followed for the certification based on the majority of employees in the unit and this is a fair one respecting democratic rights. The bargaining process then allows employees to address concerns with their union in accordance with their internal rules and Constitution if they so choose.

[625] Although there is no definition per se found in the *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra* decision of ideological conformity, we have to give it a broad definition that will take into account many factors affecting an employee's working conditions.

[626] I reviewed in detail in the various sections of this dissent the effects the majority decision will have on the former Clearnet and QTM employees who are now forced to join the TWU.

[627] The difference between the various case law and the present case is that the Clearnet employees have not been through any of the steps above for being part of a union. They are now bound by terms and conditions of employment they have not bargained for, did not agree to and which may not be applicable in the mobility industry outside of Alberta and British Columbia. They will be in a minority position both in numbers as well as due to their geographical location as the union decision-makers are in Burnaby, British Columbia, with the majority of the members in British Columbia.

[623] Lorsqu'un individu adhère librement à une association, comme une association religieuse, sportive ou politique, il souscrit aux objectifs et aux buts de l'association car, dans le cas contraire, on peut supposer qu'il se garderait de joindre celle-ci.

[624] Lorsqu'il est question d'associations d'employés ou de syndicats, la situation est fort différente. Les employés ont pu s'opposer à une représentation par un syndicat ou refuser de signer une carte d'adhésion au cours de la campagne de syndicalisation. Ils peuvent ne pas être d'accord avec toutes les positions adoptées par le syndicat, mais ils savent, lorsqu'ils sont embauchés ou au moment de l'accréditation, que le syndicat les représentera à titre exclusif. C'est le droit fondamental qui est garanti dans les diverses lois sur les relations du travail de partout au pays et dans le *Code canadien du travail*. Il existe un processus d'accréditation qui est suivi et qui repose sur l'appui de la majorité des employés qui font partie de l'unité, et ce processus est juste et respectueux des droits démocratiques. Les négociations permettent ensuite aux employés d'aborder certains points avec leur syndicat si telle est leur volonté, en conformité avec les règles internes de ce syndicat et son acte constitutif.

[625] Bien qu'il n'y ait aucune définition comme telle de la conformité idéologique dans la décision rendue dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité, il faut donner à cette expression un sens large qui prend en considération de nombreux facteurs qui ont une incidence sur les conditions de travail des employés.

[626] J'ai examiné en détail, dans les diverses parties des présents motifs dissidents, les effets que la décision de la majorité aura sur les anciens employés de Clearnet et de QTM, qui n'ont aujourd'hui d'autre choix que d'adhérer au STT.

[627] La différence entre la jurisprudence citée et ce cas-ci est que les employés de Clearnet n'ont franchi aucune des étapes susmentionnées qui mènent à l'adhésion à un syndicat. Ils sont maintenant liés par des conditions de travail qu'ils n'ont pas négociées, auxquelles ils n'ont pas donné leur accord et qui pourraient ne pas s'appliquer au secteur des télécommunications sans fil à l'extérieur de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Ils se retrouveront dans une position minoritaire tant en nombre que sur le plan de leur situation géographique, puisque les décideurs se trouvent à Burnaby (Colombie-Britannique) et la majorité des membres, en Colombie-Britannique.

[628] Those former Clearnet and QTM employees did not vote to be represented by the TWU, which has not shown any interest in their wishes. My concerns over the fitness of the TWU to represent these employees apply here as well.

[629] The employees may not agree with all of the union's positions, but will have very little say. They are forced into an ideological conformity they have not voluntarily agreed to, which concerns a very important aspect of their life, their employment. Justice Cory's comments on the importance of work and associations in people's lives in the *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner)* and *Delisle* v. *Canada (Deputy Attorney General)*, *supra*, decisions are definitely applicable to these employees.

[630] Finally, another very important concern is the TWU's open public campaigns against the TELUS companies. I recognize that the union has the right to voice its positions in a free and democratic society, but any public demonstration reflects on all members of the TWU.

[631] For example, the TWU attacked TELUS in newspaper ads in Alberta and British Columbia, made direct solicitation of clients, distributed brochures and flyers, asking clients to call the CRTC to complain about TELUS wireline (TCI). The TWU's logo was very visible and it is not unreasonable to conclude that the public would view any member of the TWU as supporting these actions.

[632] The TWU went to the press in July 2002 demanding the resignation of Mr. Entwistle, stating it represented 17,000 members at TELUS.

[633] The TWU intervened in March 2003 with the CRTC to oppose TELUS's application for a licence to deliver cable-tv entertainment services to households in Alberta and British Columbia, stating that it was providing substandard telephone services to its subscribers.

[634] In addition to the factors listed above dealing with their employment conditions, I submit this type of public and vocal display against the TELUS companies is imposing very serious ideological conformity and coercion on these employees that brings in the right not

[628] Ces anciens employés de Clearnet et de QTM n'ont pas voté pour être représentés par le STT, qui a fait complètement fi de leur volonté. Les doutes que j'éprouve sur la capacité du STT de représenter ces employés valent ici également.

[629] Si les employés ne sont pas d'accord avec les positions du syndicat, ils ne pourront à peu près rien y faire. On leur impose une conformité idéologique à laquelle ils n'ont pas souscrit de leur plein gré et qui concerne un aspect très important de leur vie, leur emploi. Les commentaires que le juge Cory a formulés sur l'importance du travail et des associations dans la vie des gens dans les décisions rendues dans *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)* et *Delisle* c. *Canada (Sous-procureur général)*, précités, s'appliquent certainement à ces employés.

[630] Enfin, un autre aspect important concerne les campagnes que le STT a menées ouvertement contre les entreprises TELUS. Je reconnais que le syndicat a le droit d'exprimer ses opinions dans une société libre et démocratique, mais toute démonstration publique a un impact sur tous les membres du STT.

[631] Ainsi, le STT a attaqué TELUS dans des annonces publiées dans des journaux de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, il a lancé un appel direct aux clients, distribué des brochures et des dépliants, invitant les clients à appeler le CRTC pour se plaindre du volet sans fil de TELUS (TCI). Le logo du STT était très visible, de sorte que l'on peut raisonnablement en conclure que le public en déduirait que les membres du STT appuyaient ces actions.

[632] En juillet 2002, le STT s'est adressé à la presse pour exiger la démission de M. Entwistle en déclarant qu'il représentait 17 000 membres au sein de TELUS.

[633] En mars 2003, le STT est intervenu auprès du CRTC pour s'opposer à la demande présentée par TELUS en vue d'obtenir l'autorisation d'offrir des émissions de divertissement par câblodistribution dans les foyers de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, déclarant que la société offrait à ses abonnés des services téléphoniques inférieurs aux normes.

[634] En plus des facteurs énumérés précédemment concernant leurs conditions d'emploi, je soutiens que ce type de démonstration publique et vocale à l'encontre des compagnies TELUS impose une très sérieuse conformité et coercition idéologiques à ces employés,

to associate under section 2(d) of the *Charter* as discussed by the seven Supreme Court judges in *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, *supra*.

VI - Section 1 of the *Charter*

[635] Since I believe the majority's discretion of including the employees in the union without a vote is an infringement on their rights not to associate under section 2(d) of the *Charter*, I will review whether this decision is protected under section 1 of the *Charter*.

[636] The Supreme Court decisions I examined above dealt with the test to be followed in meeting section 1. However, all but *Slaight Communications Inc.*, *supra*, involved direct challenges to legislation, which is not the situation here. I will therefore use the guidelines in the *Slaight Communications Inc.*, *supra*, decision as that case dealt with a board's discretion under the *Code*, albeit dealing with a non-unionized employee, and challenged that the adjudicator's decisions infringed the employer's freedom of expression under section 2(b).

[637] The majority of the Court agreed with Justice Lamer's analysis:

> The test that must be applied in such an assessment has been largely defined by my brother Dickson C.J. in *R.* v. *Oakes*, [1986] 1 S.C.R. 103. According to that test, the objective to be served by the disputed measures must first be sufficiently important to warrant limiting a right or freedom protected by the *Charter*. Second, the party seeking to maintain the limitation must show that the means selected to attain the objective are reasonable and justifiable. To do this, it will be necessary to apply a form of proportionality test involving three separate components: the disputed measures must be fair and not arbitrary, carefully designed to achieve the objective in question and rationally connected to that objective. The means chosen must also be such as to impair the right or freedom as little as possible, and finally, its effects must be proportional to the objective sought.
>
> (page 1081)

qui met en cause le droit de ne pas s'associer aux termes de l'alinéa 2d) de la *Charte*, ainsi que sept juges de la Cour suprême en ont discuté dans *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité.

VI - Article 1 de la *Charte*

[635] Puisque je crois que le pouvoir discrétionnaire exercé par les membres de la majorité pour inclure les employés dans le syndicat sans la tenue d'un scrutin est une atteinte à leur droit de ne pas s'associer garanti à l'alinéa 2d) de la *Charte*, je vais me pencher sur la question de savoir si cette décision est protégée par l'article 1 de la *Charte*.

[636] Les décisions de la Cour suprême que j'ai examinées précédemment portaient sur le critère qui permet de satisfaire aux exigences de l'article 1. Toutefois, tous ces arrêts, sauf l'arrêt *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, précité, concernaient des contestations directes de dispositions législatives, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. J'utiliserai donc les principes directeurs tirés de la décision rendue dans *Slaight Communications Inc.* c. *Davidson*, précité, puisque cet arrêt porte sur les pouvoirs discrétionnaires que confère le *Code* à un tribunal administratif, quoiqu'il soit question d'un employé non syndiqué. On a fait valoir que les décisions de l'arbitre portaient atteinte à la liberté d'expression de l'employeur garantie à l'alinéa 2b).

[637] La majorité de la Cour s'est ralliée à l'analyse du juge Lamer:

> Le test qui doit être appliqué dans le cadre de cette évaluation a été énoncé principalement par mon collègue le juge en chef Dickson dans l'affaire *R.* c. *Oakes*, [1986] 1 R.C.S. 103. Selon ce test, il faut, dans un premier temps, que l'objectif poursuivi par la mesure contestée soit suffisamment important pour justifier la restriction d'un droit ou d'une liberté garantis par la *Charte*. Dans un second temps, la partie qui demande le maintien de cette restriction doit démontrer que les moyens choisis pour atteindre cet objectif sont raisonnables et justifiables. Pour ce faire, il doit y avoir application d'une espèce de critère de proportionnalité comportant trois éléments distincts: les mesures contestées doivent être équitables et non arbitraires, être soigneusement conçues pour atteindre l'objectif poursuivi et avoir un lien rationnel avec celui-ci. Le moyen choisi doit de plus être de nature à restreindre le moins possible le droit ou la liberté et ses effets doivent finalement être proportionnels avec l'objectif poursuivi.
>
> (page 1081)

A - Importance of the *Code*'s Objectives

[638] The *Code*'s Preamble sets out the objectives of the *Code* as it relates to Part I.

[639] The majority's discretionary decision to include the employees without a vote stems from its common employer declaration under section 35. I reviewed in detail the goals of section 35 when addressing that section above. They are mainly to avoid the rights of unionized employees to be eroded through corporate sales and reorganizations.

[640] The majority states, for example in paragraph 344 that its decision to include the employees without a vote is to avoid "significant labour relations tensions." However, as I observed above, there is no indication that the TWU's bargaining rights are being eroded or that work is transferred out of Alberta and British Columbia to the benefit of the former Clearnet and QTM employees. There was no evidence that this had happened or that there were such plans that could affect their rights, as in *Aliant Telecom Inc. et al.*, *supra*.

[641] This is all in anticipation of what might happen in the future without any factual evidence to support it.

B - Proportionality

1 - Rational Connection

[642] In my opinion, the majority's decision is not linked to the objectives of section 35, as there is no evidence that the employer is attempting to avoid the union or remove work from its members. There is also no evidence that there will be significant labour relations tensions if they are allowed to vote or that there will be such tensions if the former Clearnet and QTM employees are not in the union.

[643] Furthermore, it is contrary to the basic principles contained in the Preamble to the *Code* and section 8(1), as I have discussed earlier.

A - L'importance des objectifs du *Code*

[638] Le Préambule du *Code* énonce les objectifs du *Code* dans la mesure où ils se rapportent à la Partie I.

[639] La décision discrétionnaire des membres de la majorité d'inclure les employés sans la tenue d'un scrutin découle de leur déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35. J'ai examiné en détail les objectifs de l'article 35 lorsque je me suis penchée sur cette disposition précédemment. Ils consistent principalement à prévenir l'érosion des droits des employés syndiqués par suite de ventes et réorganisations d'entreprises.

[640] La majorité déclare, par exemple, au paragraphe 344, que sa décision d'inclure les employés sans la tenue d'un scrutin vise à éviter «de grandes tensions dans les relations du travail». Toutefois, ainsi que j'ai noté précédemment, rien n'indique qu'il y a érosion des droits de négocier du STT ou transfert du travail de l'Alberta et de la Colombie-Britannique au profit des anciens employés de Clearnet et de QTM. Il n'y a aucune preuve que c'est ce qui s'est produit ou que l'employeur a élaboré des plans susceptibles de compromettre leurs droits, comme dans l'affaire *Aliant Telecom Inc. et autres*, précitée.

[641] La majorité agit en prévision de ce qui pourrait se produire à l'avenir, sans aucune preuve factuelle à l'appui.

B - La proportionnalité

1 - Le lien rationnel

[642] À mon avis, la décision de la majorité n'est pas liée aux objectifs de l'article 35, puisqu'il n'y a aucune preuve que l'employeur tente de contourner le syndicat ou de soutirer du travail aux membres de ce dernier. Il n'y a aucune preuve non plus que la tenue d'un scrutin parmi les employés concernés ou que le fait que les anciens employés de Clearnet et de QTM ne font pas partie du syndicat suscitera de grandes tensions dans les relations du travail.

[643] En outre, la décision de la majorité est contraire aux principes fondamentaux énoncés dans le Préambule du *Code* et au paragraphe 8(1), ainsi que je l'ai mentionné précédemment.

2 - Minimal Impairment

[644] The majority's decision deprives the employees of their basic fundamental right under the *Charter* to determine if they want to be members of the TWU's union.

[645] The majority could have avoided easily this infringement of section 2(d) by ordering a vote under section 29(1) of the *Code*:

> 29.(1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

[646] This provision provides the Board with the safest and most democratic way to ensure employees really want to belong to a union, especially in cases like this one where they are being included in a unit they never chose.

3- Deleterious Effects

[647] In my opinion, the measures ordered by the majority - to include the employees in the union without a vote - greatly outweigh the objective sought by the decision, which is to avoid labour relations problems. At the time of the hearing, there were still no labour relations problems related to the purchases of these two companies by TELUS.

[648] To deprive over 2,000 employees of their right to decide for themselves whether they want to be in a union is simply not justified in this case. It is also a point of no return and irreversible. As I reviewed earlier, these employees will never have the opportunity to apply for the revocation of the certificate of a union based in British Columbia. They will always be a small minority living at the other end of the country with no visible presence and voice.

[649] The other unfortunate result with this decision is that it will open the door to other imaginative unions to raise the same arguments and quote this decision in support of including employees without their consent. In my opinion, this also trivializes the whole process under the *Code*.

2 - L'atteinte minimale

[644] La décision de la majorité a pour effet de priver les employés du droit fondamental que leur garantit la *Charte* de déterminer s'ils souhaitent adhérer au STT.

[645] La majorité aurait pu facilement éviter cette atteinte de l'alinéa 2d) en ordonnant la tenue d'un scrutin en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*:

> 29.(1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

[646] Cette disposition offre au Conseil le moyen le plus sûr et le plus démocratique de faire en sorte que les employés souhaitent réellement adhérer à un syndicat, surtout dans les cas comme celui en l'espèce, où ils sont inclus dans une unité qu'ils n'ont jamais choisie.

3 - Les effets préjudiciables

[647] À mon avis, les mesures ordonnées par la majorité, notamment celle d'inclure les employés dans le syndicat sans la tenue d'un scrutin, l'emportent largement sur l'objectif poursuivi par la décision, qui consiste à éviter les difficultés dans les relations du travail. Au moment de l'audience, l'achat des deux entreprises en cause par TELUS n'avait encore engendré aucune difficulté sur le plan des relations du travail.

[648] Priver plus de 2 000 employés de leur droit de décider eux-mêmes s'ils désirent appartenir à un syndicat n'est simplement pas justifié dans la présente affaire. En outre, du fait de cette décision, la situation des employés en cause atteint un point de non-retour, elle est irréversible. En effet, ainsi que je l'ai expliqué précédemment, ces employés n'auront jamais l'occasion de demander la révocation du certificat d'un syndicat ayant son siège en Colombie-Britannique. Ils représenteront toujours une faible minorité qui vit à l'autre bout du pays, sans aucune présence visible ni aucun poids.

[649] Cette décision a ceci d'inconvénient également qu'elle ouvrira la porte à d'autres syndicats à l'esprit imaginatif, qui soulèveront les mêmes arguments et citeront cette décision pour intégrer des employés sans leur consentement. À mon avis, cela banalise aussi tout le processus prévu au *Code*.

VII - Conclusion

[650] This has been a very difficult case to review as it is the first one involving the purchase of third-party companies and including their employees in a union in a different province without a vote. Obviously, provincial labour boards would not deal with a similar situation as their jurisdiction is within their provincial boundaries. There are also no court decisions dealing with a similar situation.

[651] In summary, I would have found as follows:

- Declaration of a partial sale of business between TELUS and the TMW and TELUS and QuébecTel Group Inc. under section 44 of the *Code*. The employees represented by the SEEQT would still be part of that unit, while the TMW employees would be represented by the TWU;

- TCI and TELE-MOBILE are not a common employer under section 35;

- The single bargaining unit is no longer appropriate to bargain collectively for the mobility and wireline groups. I would order the parties to enter into discussions under section 18.1(2)(a).

[652] Notwithstanding these conclusions, the following is my position on the other decisions reached by the majority:

- The TWU is unfit to represent the former Clearnet and QTM employees and it is a relevant factor the Board has to consider, given the fact the employees did not voluntarily choose that union but it was forced upon them;

- A representational vote is necessary to ensure these employees want to be in that union;

- TELE-MOBILE did not need standing to raise the argument that the *Charter* is applicable to the Board's decision;

VII - Conclusion

[650] L'analyse de la présente affaire s'est révélée très difficile parce que, pour la première fois, il est question de l'achat de sociétés tierces et de l'inclusion de leurs employés dans un syndicat d'une autre province, sans la tenue d'un scrutin. De toute évidence, les commissions des relations du travail provinciales ne pourraient être appelées à se pencher sur une telle situation, puisque leurs domaines de compétence sont limités par les frontières provinciales. Les tribunaux n'ont eux non plus jamais rendu de décision dans des circonstances identiques à celles qui sont en cause en l'espèce.

[651] En résumé, j'en arrive aux conclusions suivantes:

- Déclaration d'une vente partielle d'entreprise entre TELUS et TMW et TELUS et Groupe QuébecTel en vertu de l'article 44 du *Code*. Les employés représentés par le SEEQT feraient quand même partie de cette unité, tandis que les employés de TMW seraient représentés par le STT.

- TCI et TELE-MOBILE ne forment pas un employeur unique au sens de l'article 35;

- L'unité de négociation unique n'est plus habile à négocier collectivement pour les groupes du secteur sans fil et du secteur filaire. J'ordonnerais aux parties d'entreprendre des discussions en vertu de l'alinéa 18.1(2)a);

[652] Malgré ces conclusions, voici ma position sur les autres décisions de la majorité:

- Le STT n'est pas habile à représenter les anciens employés de Clearnet et de QTM, ce dont le Conseil doit tenir compte étant donné que les employés n'ont pas volontairement choisi ce syndicat, qui leur a été imposé;

- Un scrutin de représentation est nécessaire pour s'assurer que ces employés souhaitent faire partie du syndicat en question;

- Il n'est pas nécessaire que TELE-MOBILE ait qualité pour invoquer l'argument selon lequel la *Charte* s'applique à la décision du Conseil;

- By including the employees in the union without a vote, there is a breach of section 2(d) of the *Charter*, which is not saved by section 1.

[653] All of which is respectfully submitted.

- L'intégration des employés au syndicat sans la tenue d'un scrutin est une atteinte à l'alinéa 2d) de la *Charte* qui n'est pas justifiée aux termes de l'article 1.

[653] Le tout respectueusement soumis.

TELUS - DECISION

TABLE OF CONTENTS

	Page
I - Nature of the Application	**8**
II - Background and Facts	**11**
A - Merger Between BC Tel and TELUS/Prior Board Decisions	13
B - Description of the Different Corporate Entities	20
1 - TELUS Corporation	20
2 - TELUS Communications Inc.	21
3 - TELUS Québec Inc.	21
4 - Clearnet Communications Inc.	21
5 - TELE-MOBILE	22
C - Description of the Different Relevant Transactions	23
1 - TELUS's Purchase of Clearnet's Shares	23
2 - TELUS's Purchase of QuébecTel	23
3 - Transfer of the Mobility Operations to TELE-MOBILE	24
III - Position of the Parties	**24**
A - TELE-MOBILE	25
1 - Application of Section 44 of the *Code*	25
2 - Application of Section 35 of the *Code*	26
3 - Application of Section 18 or 18.1 of the *Code*	29
4 - Appropriate Bargaining Unit(s)	31
5 - Representation Vote	34
6 - *Charter* Argument	35
B - TCI	38
1 - Application of Section 44 of the *Code*	39
2 - Application of Section 35 of the *Code*	41
3 - Bargaining Unit Review	43
C - QTM	45
D - TWU	46
1 - Section 44: Sale of Business - Clearnet, QTM and TELUS	46
2 - Transfer to TELE-MOBILE	49
3 - Section 35: Single Employer - TELUS, Clearnet and QTM	49
4 - Section 35: Single Employer - TELE-MOBILE and TCI	52
5 - Sections 18 and 18.1 of the *Code*	56
6 - Appropriate Bargaining Unit(s)	57
7 - Representation Vote	61
8 - *Charter* Argument	62
E - SQET and the SAMT	63
1 - Appropriateness of the Bargaining Unit Proposed	65

IV - Analysis and Decision **67**

A - Decision No. 108 67

B - Section 44 Application (Sale Declaration) 71
1 - TELUS's Purchase of Clearnet's Shares and QuébecTel's Shares 75
2 - Transfer of TMW (former Clearnet and QTM) to TELE-MOBILE 84

C - Section 35 Application (Single Employer) 93
1 - Applicable Criteria 94
2 - Labour Relations Purpose 99
3 - Necessity to Review Bargaining Units 107
4 - Review of the Structure of the Bargaining Units Pursuant to Sections 35(2) and 18.1(2) of the *Code* 115

D - Issue of Fitness of TWU 116

E - Need for a Representational Vote 119

F - *Charter* Argument 123
1 - Standing 124
2 - Alleged *Charter* Breach 127

V - Conclusion **132**

TELUS - DISSENTING OPINION

TABLE OF CONTENTS

	Page
I - Sale of Business - Section 44	**134**
II - Common Employer Declaration - Section 35	**135**
A - Conditions to be Met Under Section 35	136
B - Application to the Case	136
1 - Related or Associated Businesses and Common Control and Direction	136
a - Jurisprudence	137
b - Evidence at the Hearing	140
c - Review of the Majority's Findings	144
d - Application of Case Law to Evidence	147
2 - Labour Relations Purpose	150
a - Jurisprudence	151
b - Evidence at the Hearing	152
III - Bargaining Unit Review	**156**
A - Inappropriate Bargaining Unit for Mobility and Wireline Employees	156
1- Criteria for Appropriate Bargaining Unit	159
a - Separate Employer	160
b - Community of Interest	161
c - Method of Organization and Administration of the Business	161
d - Industry Practice or Pattern	161
B - Inclusion of Former Clearnet and SEEQT Employees in the TWU	162
1 - *TELUS Advanced Communications et al.*, [2001] CIRB no. 108	163
a - Definitions and Interpretation of Acquisition and Expansion	164
2 - Are the Transactions Acquisitions or Expansions?	165
3 - Is the Acquisition Integrated in the Corporate Structure?	166
4 - Should the Former Clearnet and QTM Employees be Included in the Single Bargaining Unit?	167
a - Community of Interest and Geographic Location	168
a.1 - Clearnet Employees	168
a.2 - QTM Employees	168
b - Viability and Fitness of the Unit	169
b.1 - Minority Group in the TWU	169
b.2 - The Quebec Employees in Rimouski	171
c - Employees Have no Recourse if they are not well Represented	173
c.1 - No Revocation Possible Under Section 38	173
c.2 - No Complaint Under Section 37 Duty of Fair Representation	174
c.3 - No Complaint under the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the *Charter*)	175
IV - No Vote for Former Clearnet and QTM Employees	**175**

V - *Canadian Charter of Rights and Freedom* (the *Charter*) **182**

A - Standing 182

B - Case Law on the *Charter* 184
1 - *Re Prime and Manitoba Labour Relations Board* (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man. Q.B.) 184
2 - *Corporation of the City of Thunder Bay (The)*, [1984] OLRB Rep. July 1032 187
3 - *Canadian Pacific Limited* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482) 188
4 - *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017 189
5 - *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104 191

C - Supreme Court of Canada Decisions 192
1 - *Professional Institute of the Public Service of Canada* v. *Northwest Territories (Commissioner), supra* 192
2 - *Lavigne* v. *Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211 194
3 - *Delisle* v. *Canada (Deputy Attorney General)*, [1999] 2 S.C.R. 989 195
4 - *R.* v. *Advance Cutting & Coring Ltd., supra* 196

D - Application to the Board's Decision 198

E - Right Not to Join 198

VI - Section 1 of the *Charter* **201**

A - Importance of the *Code*'s Objectives 202

B - Proportionality 202
1 - Rational Connection 202
2 - Minimal Impairment 203
3 - Deleterious Effects 203

VII - Conclusion **204**

TELUS - DÉCISION

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I - Nature de la demande	**8**
II - Contexte et faits	**11**
A - Fusion de BC Tel et de TELUS/décisions antérieures du Conseil	13
B - Description des entreprises en cause	20
1 - TELUS Corporation	20
2 - TELUS Communications Inc.	21
3 - TELUS Québec Inc.	21
4 - Clearnet Communications Inc.	21
5 - TELE-MOBILE	22
C - Description des transactions pertinentes	23
1 - Acquisition des actions de Clearnet par TELUS	23
2 - Achat de QuébecTel par TELUS	23
3 - Transfert des activités sans fil à TELE-MOBILE	24
III - Position des parties	**24**
A - TELE-MOBILE	25
1 - Application de l'article 44 du *Code*	25
2 - Application de l'article 35 du *Code*	26
3 - Application des articles 18 ou 18.1 du *Code*	29
4 - Unité(s) de négociation habile(s) à négocier	31
5 - Scrutin de représentation	34
6 - Argument fondé sur la *Charte*	35
B - TCI	38
1 - Application de l'article 44 du *Code*	39
2 - Application de l'article 35 du *Code*	41
3 - Révision de la structure des unités de négociation	43
C - QTM	45
D - STT	46
1 - Article 44: Vente d'entreprise - Clearnet, QTM et TELUS	46
2 - Transfert à TELE-MOBILE	49
3 - Article 35: Employeur unique - TELUS, Clearnet et QTM	49
4 - Article 35: Employeur unique - TELE-MOBILE et TCI	52
5 - Articles 18 et 18.1 du *Code*	56
6 - Unité(s) habile(s) à négocier	57
7 - Scrutin de représentation	61
8 - Argument fondé sur la *Charte*	62
E - SQET et SAMT	63
1 - Habileté à négocier de l'unité de négociation proposée	65

IV - Analyse et décision **67**

A - Décision n° 108 67

B - Demande fondée sur l'article 44 (déclaration de vente d'entreprise) 71
1 - Achat d'actions de Clearnet et de QuébecTel par TELUS 75
2 - Transfert de TMW (les anciennes Clearnet et QTM) à TELE-MOBILE 84

C - Demande fondée sur l'article 35 (déclaration d'employeur unique) 93
1 - Critères applicables 94
2 - Objectif lié aux relations du travail 99
3 - Nécessité d'une révision des unités de négociation 107
4 - Révision de la structure des unités de négociation en vertu des paragraphes 35(2) et 18.1(2) du *Code* 115

D - Aptitude du STT à représenter les employés 116

E - Nécessité d'un scrutin de représentation 119

F - Argument fondé sur la *Charte* 123
1 - Qualité pour agir 124
2 - Allégation de violation de la *Charte* 127

V - Conclusion **132**

TELUS - OPINION DISSIDENTE

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I - Vente d'entreprise au sens de l'article 44	**134**
II - Employeur unique au sens de l'article 35	**135**
A - Conditions prévues à l'article 35	136
B - Application à l'affaire	136
1 - Entreprises associées ou liées et direction et contrôle en commun	136
a - Jurisprudence	137
b - Preuve produite à l'audience	140
c - Examen des conclusions tirées par la majorité	144
d - Application de la jurisprudence à la preuve	147
2 - Objectif lié aux relations du travail	150
a - Jurisprudence	151
b - Preuve produite à l'audience	152
III - Révision de la structure des unités de négociation	**156**
A - Unité de négociation non habile à négocier pour les employés du volet sans fil et ceux du volet filaire	156
1 - Critères pertinents pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier	159
a - Employeur distinct	160
b - Communauté d'intérêts	161
c - Mode d'organisation et d'administration de l'entreprise	161
d - Pratique ou modèle dans le secteur d'activité	161
B - Intégration des anciens employés de Clearnet et du SEEQT au STT	162
1 - *TELUS Advanced Communications et autres*, [2001] CCRI n° 108	163
a - Définition et interprétation d'acquisition et d'expansion	164
2 - Les transactions constituent-elles des acquisitions ou donnent-elles lieu à une expansion?	165
3 - L'acquisition donne-t-elle lieu à une intégration à la structure de l'entreprise?	166
4 - Les anciens employés de Clearnet et de QTM devraient-ils être intégrés à l'unité de négociation unique?	167
a - Communauté d'intérêts et situation géographique	168
a.1 - Employés de Clearnet	168
a.2 - Employés de QTM	168
b - Viabilité et aptitude de l'unité	169
b.1 - Groupe minoritaire au sein du STT	169
b.2 - Les employés du Québec à Rimouski	171
c - Les employés n'ont aucun recours en cas de représentation insatisfaisante	173
c.1 - Aucune révocation possible sous le régime de l'article 38	173

c.2 - Aucune plainte en vertu de l'article 37 (devoir de représentation juste) 174
c.3 - Aucune plainte fondée sur la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) 175

IV - Aucun scrutin pour les anciens employés de Clearnet et de QTM 175

V - *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) 182

A - Qualité pour agir 182

B - Jurisprudence sur la *Charte* 184
1 - *Re Prime and Manitoba Labour Board* (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man. Q.B.) 184
2 - *Corporation of the City of Thunder Bay (The)*, [1984] OLRB Rep. July 1032 187
3 - *Canadien Pacifique Limitée* (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482) 188
4 - *Rogers Cablesystems Limited,* [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017 189
5 - *Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd.*, [2003] OLRB Rep. January/February 104 191

C - Décisions de la Cour suprême du Canada 192
1 - *Institut professionnel de la Fonction publique du Canada* c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, précité 192
2 - *Lavigne* c. *Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario*, [1991] 2 R.C.S. 211 194
3 - *Delisle* c. *Canada (Sous-procureur général),* [1999] 2 R.C.S. 989 195
4 - *R.* c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, précité 196

D - Application à la décision du Conseil 198

E - Droit de ne pas adhérer 198

VI - Article 1 de la *Charte* 201

A - L'importance des objectifs du *Code* 202

B - La proportionnalité 202
1 - Le lien rationnel 202
2 - L'atteinte minimale 203
3 - Les effets préjudiciables 203

VII - Conclusion 204

CASES CITED

Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, et al. v. *Teamsters, Local 938 and CLRB*, judgment rendered from the bench, no. A-500-88, February 2, 1989 (F.C.A)

AFFAIRES CITÉES

Aardvark Express, A Division of Direct Transportation Systems Limited, autres c. *Teamsters, Local 938 et CCRT*, jugement prononcé à l'audience, n° A-500-88, 2 février 1989 (C.A.F.)

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Air Canada et al. (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)

Air Transat A.T. Inc., [2002] CIRB no. 178

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; and 90 CLLC 16,035 (CLRB no. 797)

Alberta Government Telephones Commission (1989), 76 di 172 (CLRB no. 726)

Algoma Central Railway (formerly Algoma Central and Hudson Bay Railway Company) (1980), 36 di 73 (CLRB no. 232)

Aliant Telecom Inc. et al., [2001] CIRB no. 136

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al., [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197

Bank of Nova Scotia (Cedarbrae Plaza) (1985), 62 di 190 (CLRB no. 533)

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

BCT.TELUS et al., [2001] CIRB no. 143

BCT.TELUS et al., March 8, 2000 (CIRB LD 196)

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CLRB no. 1153)

British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd. (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108)

Calgary (City) (Re), [2001] Alta L.R.B.R. 529

Calgary Television Limited and Lethbridge Television Limited (1977), 25 di 399; and [1978] 1 Can LRBR 532 (CLRB no. 118)

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

Canadian Broadcasting Corporation (1992), 87 di 163; and 92 CLLC 16,036 (CLRB no. 926)

Canadian Broadcasting Corporation (1993), 91 di 165 (CLRB no. 1004)

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Air Canada et autres (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)

Air Transat A.T. Inc., [2002] CCRI n° 178

AirBC Limited (1990), 81 di 1; 13 CLRBR (2d) 276; et 90 CLLC 16,035 (CCRT n° 797)

Alberta Government Telephones Commission (1989), 76 di 172 (CCRT n° 726)

Algoma Central Railway (anciennement Algoma Central and Hudson Bay Railway Company) (1980), 36 di 73 (CCRT n° 232)

Aliant Telecom Inc. et autres, [2001] CCRI n° 136

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197

Banque de Nouvelle-Écosse (Place Cedarbrae) (1985), 62 di 190 (CCRT n° 533)

Banque Nationale du Canada (1981), 42 di 352; et [1982] 3 Can LRBR 1 (CCRT n° 335)

Banque Nationale du Canada c. *Union internationale des employés de commerce et autre*, [1984] 1 R.C.S. 269

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

BCT.TELUS et autres, [2001] CCRI n° 143

BCT.TELUS et autres, 8 mars 2000 (CCRI LD 196)

Brink's Canada Limited (1996), 100 di 39 (CCRT n° 1153)

British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd. (1977), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)

Calgary (City) (Re), [2001] Alta L.R.B.R. 529

Calgary Television Limited et Lethbridge Television Limited (1977), 25 di 399; et [1978] 1 Can LRBR 532 (CCRT n° 118)

Canadian Freightways Limited (1997), 105 di 9; et 38 CLRBR (2d) 102 (CCRT n° 1209)

Canadian Pacific Railway Company, et autre, 25 octobre 2001 (CCRI LD 530)

Canadian Council of Churches v. *Canada (Minister of Employment and Immigration)*, [1992] 1 S.C.R. 236

Canadian Freightways Limited (1997), 105 di 9; and 38 CLRBR (2d) 102 (CLRB no. 1209)

Canadian National Railways (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; and 82 CLLC 16,197 (CLRB no. 387)

Canadian Pacific Limited (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; and 84 CLLC 16,060 (CLRB no. 482)

Canadian Pacific Railway Company, et al., October 25, 2001 (CIRB LD 530)

Canadian Press et al. (The) (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

CanWest Pacific Television Inc. (CKVU) (1990), 82 di 54; and 91 CLLC 16,005 (CLRB no. 821)

Cape Breton Development Corporation (1986), 67 di 203 (CLRB no. 595)

Certen Inc., [2003] CIRB no. 223; and 102 CLRBR (2d) 161

Certen Inc., April 26, 2004 (CIRB LD 1073)

Chamberlain v. *Surrey School District No. 36*, [2002] 4 S.C.R. 710

CKCV (Québec) Limitée (1977), 23 di 104 (CLRB no. 119)

CKCV (Québec) Limitée v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1979] 2 F.C. 107 (C.A.)

CKCV (Québec) Ltée v. *Canada Labour Relations Board*, [1981] 1 S.C.R. 411

Clisby (Sally) et al., March 15, 2001 (CIRB LD 415)

Cominco Ltd. (1997), 104 di 53; and 35 CLRBR (2d) 187 (CLRB no. 1204)

Conseil des Montagnais du Lac St-Jean (1982), 50 di 190 (CLRB no. 405)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al. (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170)

Corporation of the City of Thunder Bay (The), [1984] OLRB Rep. July 1032

Cougar Freight Systems Limited, a division of Motorways (1980) Limited (1988), 73 di 135 (CLRB no. 679)

Dekker (Roelof), September 18, 2000 (CIRB LD 304)

Delisle v. *Canada (Deputy Attorney General)*, [1999] 2 S.C.R. 989

Canadien Pacifique Limitée (1984), 57 di 112; 8 CLRBR (NS) 378; et 84 CLLC 16,060 (CCRT n° 482)

CanWest Pacific Television Inc. (CKVU) (1990), 82 di 54; et 91 CLLC 16,005 (CCRT n° 821)

Certen Inc., 26 avril 2004 (CCRI LD 1073)

Certen Inc., [2003] CCRI n° 223; et 102 CLRBR (2d) 106

Chamberlain c. *Surrey School District No. 36*, [2002] 4 R.C.S. 710

Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT n° 978)

Chemins de fer Nationaux du Canada (Les) (1982), 44 di 170; [1982] 3 Can LRBR 384; et 82 CLLC 16,197 (CCRT n° 387)

CKCV (Québec) Limitée (1977), 23 di 104 (CCRT n° 119)

CKCV (Québec) Limitée c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1979] 2 C.F. 107 (C.A.)

CKCV (Québec) Ltée c. *Conseil canadien des relations du travail*, [1981] 1 R.C.S. 411

Clisby (Sally) et autres, 15 mars 2001 (CCRI LD 415)

Cominco Ltd. (1997), 104 di 53; et 35 CLRBR (2d) 187 (CCRT n° 1204)

Conseil canadien des Églises c. *Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, [1992] 1 R.C.S. 236

Conseil des Montagnais du Lac St-Jean (1982), 50 di 190 (CCRT n° 405)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)

Corporation of the City of Thunder Bay (The), [1984] OLRB Rep. July 1032

Cougar Freight Systems Limited, une division de Motorways (1980) Limited (1988), 73 di 135 (CCRT n° 679)

Dekker (Roelof), 18 septembre 2000 (CCRI LD 304)

Delisle c. *Canada (Sous-procureur général)*, [1999] 2 R.C.S. 989

Dubuc (François) et autre, 5 juin 2001 (CCRI LD 463)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

G and J Cartage (1987), 70 di 210 (CCRT n° 644)

Dubuc (François) et al., June 5, 2001 (CIRB LD 463)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

G and J Cartage (1987), 70 di 210 (CLRB no. 644)

Galbraith (D.M.) et al., February 21, 2001 (CIRB LD 403)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867)

Hills v. *Canada (Attorney General)*, [1988] 1 S.C.R. 513

Inter-Canadian (1991) Inc. (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197)

International Longshore and Warehouse Union, Canada et al. v. *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et al.* (2001), 273 N.R. 160

IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., [2001] CIRB no. 130

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Lavigne v. *Ontario Public Service Employees Union*, [1991] 2 S.C.R. 211

Lester (W.W.) (1978) Ltd. v. *United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipefitting Industry, Local 740*, [1990] 3 S.C.R. 644

MacCosham Van Lines Ltd. (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474)

Maritime Telegraph and Telephone Company Limited (1996), 103 di 22 (CLRB no. 1187)

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

McGhee (Ken) et al., September 27, 2001 (CIRB LD 513)

Metroland Printing, Publishing & Distributing, [1991] OLRB Rep. September 1069

Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd., [2003] OLRB Rep. January/Feb. 104

Mrs. K's Food Products Ltd. v. *UFCW* (1984) 28 Man. R. (2d) 234

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Galbraith (D.M.) et autres, 21 février 2001 (CCRI LD 403)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867)

Hills c. *Canada (Procureur Général)*, [1988] 1 R.C.S. 513

Institut professionnel de la Fonction publique du Canada c. *Territoires du Nord-Ouest (Commissaire)*, [1990] 2 R.C.S. 367

Inter-Canadien (1991) Inc. (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197)

International Longshore and Warehouse Union, Canada et al. v. *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association et al.* (2001), 273 N.R. 160

IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres, [2001] CCRI n° 130

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Lavigne c. *Syndicat des employées de la fonction publique de l'Ontario* [1991] 2 R.C.S. 211

Lester (W.W.) (1978) Ltd. c. *Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie, section locale 740*, [1990] 3 R.C.S. 644

MacCosham Van Lines Ltd. (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT n° 474)

Maritime Telegraph and Telephone Company Limited (1996), 103 di 22 (CCRT n° 1187)

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

McGhee (Ken) et autres, 27 septembre 2001 (CCRI LD 513)

Metroland Printing, Publishing & Distributing, [1991] OLRB Rep. September 1069

Metroland Printing, Publishing and Distributing Ltd., [2003] OLRB Rep. January/February 104

Mrs. K's Food Products Ltd. v. *UFCW* (1984), 28 Man. R. (2d) 234

NorthwesTel Inc., 13 décembre 1999 (CCRI LD 158)

NorthwesTel Inc., [2003] CCRI n° 226

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

National Bank of Canada (1981), 42 di 352; and [1982] 3 Can LRBR 1 (CLRB no. 335)

National Bank of Canada v. *Retail Clerk's International Union et al.*, [1984] 1 S.C.R. 269

NorthwesTel Inc., [2003] CIRB no. 226

NorthwesTel Inc., December 13, 1999 (CIRB LD 158)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

PLH Aviation Services Inc. et al., [1999] CIRB no. 37

Prime and Manitoba Labour Board (Re) (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man. Q.B.)

Prince Rupert Grain Ltd., [2002] CIRB no. 167, and (2002) 81 CLRBR (2d) 56

Professional Institute of the Public Service of Canada v. *Northwest Territories (Commissioner)*, [1990] 2 S.C.R. 367

Purolator Courier Ltd. (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

Quebec North Shore & Labrador Railway Co. (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978)

Québecair and Régionair (1981) Inc. (1983), 54 di 161 (CLRB no. 447)

R. v. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 S.C.R. 209

Radiomédia Inc. and Les Entreprises de radiodiffusion de la Capitale Inc., CHRC-CHOI-FM division (1997), 103 di 104; and 97 CLLC 220-070 (CLRB no. 1195)

Reimer Express Lines Ltd. (1994), 94 di 163 (CLRB no. 1073)

Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)

Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc., [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

RWDSU v. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 S.C.R. 573

S.V.N. Enterprises Ltd., doing business as S & K Trucking et al., [2003] CIRB no. 219

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CIRB no. 173; and (2002) 81 CLRBR (2d) 285

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190)

PLH Aviation Services Inc. et autres, [1999] CCRI n° 37

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Prime and Manitoba Labour Board (Re) (1983), 25 Man. R. (2d) 85 (Man. Q.B.)

Prince Rupert Grain Ltd., [2002] CCRI n° 167, et (2002) 81 CLRBR (2d) 56

Purolator Courrier Ltée (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003)

Québecair et Régionair (1981) Inc. (1983), 54 di 161 (CCRT n° 447)

R. c. *Advance Cutting & Coring Ltd.*, [2001] 3 R.C.S. 209

Radiomédia Inc. et Les Entreprises de radiodiffusion de la Capitale Inc., division CHRC-CHOI-FM (1997), 103 di 104; et 97 CLLC 220-070 (CCRT n° 1195)

Reimer Express Lines Ltd. (1994), 94 di 163 (CCRT n° 1073)

Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)

Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc., [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking et autre, [2003] CCRI n° 219

Saskatchewan Wheat Pool, [2002] CCRI n° 173; et (2002) 81 CLRBR (2d) 285

SDGMR c. *Dolphin Delivery Ltd.*, [1986] 2 R.C.S. 573

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190)

Seaspan International Ltd. et autres (2004), décision du CCRI n° 267, non encore rapportée

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Slaight Communications Inc. c. *Davidson*, [1989] 1 R.C.S. 1038

Smith (D. Mark), 28 septembre 2000 (CCRI LD 305)

Société de développement du Cap-Breton (1986), 67 di 203 (CCRT n° 595)

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Seaspan International Ltd. et al. (2004), as yet unreported CIRB decision no. 267

Slaight Communications Inc. v. *Davidson*, [1989] 1 S.C.R. 1038

Smith (D. Mark), September 18, 2000 (CIRB LD 305)

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (F.C.A.)

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

TELUS Advanced Communications, a Division of TELUS Communications Inc. et al. v. *Telecommunications Workers Union*, no. A-164-01, September 9, 2002 (F.C.A.)

TELUS Advanced Communications et al., [2001] CIRB no. 108

TELUS Advanced Communications et al., [2003] CIRB no. 244

TELUS Communications Inc., January 28, 2004 (CIRB LD 1004)

TELUS Corporation, [2000] CIRB no. 94; and 72 CLRBR (2d) 305

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

Trinity Western University v. *British Columbia College of Teachers*, [2001] 1 S.C.R. 772

U.S. Airways Inc. et al., [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 8, 8(1); 9; 18, 18.1, 18.1(1), 18.1(2), 18.1(2)(a); 27; 29, 29(1); 35, 35(2); 37; 38; 44; 45; 46

Canadian Charter of Rights and Freedoms, ss.1; 2(b), 2(d); 7; 15; 24

Federal Courts Act

Société Radio-Canada (1992), 87 di 163; et 92 CLLC 16,036 (CCRT n° 926)

Société Radio-Canada (1993), 91 di 165 (CCRT n° 1004)

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248

Syndicat canadien des communications de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (C.A.F.)

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

TELUS Advanced Communications, division de TELUS Communications Inc. et autres c. *Syndicat des travailleurs en télécommunications*, dossier n° A-164-01, le 9 septembre 2002 (C.A.F.)

TELUS Advanced Communications et autres, [2001] CCRI n° 108

TELUS Advanced Communications et autres, [2003] CCRI n° 244

TELUS Communications Inc., 28 janvier 2004 (CCRI LD 1004)

TELUS Corporation, [2000] CCRI n° 94; et 72 CLRBR (2d) 305

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

U.S. Airways Inc. et autre, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182

Université Trinity Western c. *British Columbia College of Teachers*, [2001] 1 R.C.S. 772

LOIS CITÉES

Charte canadienne des droits et libertés, art.1; 2b), 2d); 7; 15; 24

Code canadien du travail, Partie I, art. 8, 8(1); 9; 18, 18.1, 18.1(1), 18.1(2), 18.1(2)a); 27; 29, 29(1);35, 35(2); 37; 38; 44; 45; 46

Loi sur les Cours fédérales

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

BCR Marine Ltd.,
applicant,
and
International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514; International Longshore and Warehouse Union, Local 500,
respondents.

CITED AS: BCR Marine Ltd.

Board File: 24422-C

Decision no. 279
June 30, 2004

Application filed pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Unlawful strike - Changes to manning practices - Acting in concert - Remedies - This is an application filed pursuant to section 91 of the *Code* wherein the applicant alleges that the respondents and/or their members are, or have been, participating in an unlawful strike during the term of the current collective agreements, contrary to the *Code* - The applicant advised the respondents of changes to manning practices, which would result in a reduction in the number of employees - Following the notification of the proposed changes, there was a significant slowdown in the work performed by the employees in the respondents' units - The purpose of section 89 of the *Code* is to prohibit strikes and lockouts during the term of a collective agreement - The Board finds that there is a serious slowdown in the work performed by the employees - The Board concludes that both unions were acting in concert in a work slowdown, which coincided with the announcement of changes to manning practices - There is a clear relation between the announcement and the work slowdown - There is concerted activity even where it is disguised as a lawful exercise of individual rights or a sudden concern for safety and strict adherence to rules - The Board therefore orders that the employees of the applicant immediately continue to perform the duties assigned and that both the employees and respondents cease and desist from

Motifs de décision

BCR Marine Ltd.,
requérante,
et
International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514; International Longshore and Warehouse Union, section locale 500,
intimées.

CITÉ: BCR Marine Ltd.

Dossier du Conseil: 24422-C

Décision n° 279
le 30 juin 2004

Demande présentée en vertu de l'article 91 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Grève illégale - Modifications aux pratiques d'embauchage - Employés agissant de concert - Redressements - Il s'agit d'une demande présentée en vertu de l'article 91 du *Code* dans laquelle la requérante allègue que les intimées et leurs membres participent ou ont participé à une grève illégale pendant la durée des conventions collectives actuellement en vigueur, en violation du *Code* - La requérante a avisé les intimées qu'elle prévoyait apporter des modifications aux pratiques d'embauchage, qui entraîneraient une réduction du nombre d'employés - À la suite de l'annonce des modifications proposées, la requérante a remarqué un ralentissement important du travail effectué par les employés faisant partie des unités représentées par les intimées - L'article 89 du *Code* interdit les grèves et les lock-out pendant la durée d'une convention collective - Le Conseil constate qu'il y a un ralentissement important du travail effectué par les employés - Le Conseil estime que les intimées ont diminué le rendement de façon concertée au moment où la requérante annonçait des modifications aux pratiques d'embauchage - Il existe un lien évident entre l'annonce des modifications et le ralentissement du travail - Il est question d'activité concertée même lorsque cette dernière prend la forme de l'exercice légitime de droits individuels ou d'une soudaine préoccupation pour la sécurité et le respect strict des règles - En conséquence,

participating in any activities that fall under the *Code*'s definition of a strike.

The Board, composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined the above-cited application. A hearing was held on June 21 and 22, 2004, in Vancouver, British Columbia.

Appearances

Mr. Gavin Hume, for BCR Marine Ltd.;
Ms. Leah Terai, for International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514 and for International Longshore and Warehouse Union, Local 500.

[1] These reasons deal with an application filed pursuant to section 91 of the *Code* wherein BCR Marine Ltd. (BCR Marine or the applicant) alleges that the respondents, the International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514 (Local 514) and the International Longshore and Warehouse Union, Local 500 (Local 500) and/or their members are, or have been, participating in an unlawful strike during the term of the current collective agreements since on or about April 15, 2004, contrary to section 88.1 of the *Code*.

[2] In its application, the applicant seeks an order, pursuant to section 91(2) of the *Code*, which provides as follows:

> 91.(2) Where an employer applies...
>
> (a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;
>
> (b) enjoining any employee from participating in the strike;
>
> (c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment;...

I - Facts

[3] BCR Marine hires members of the respondents, pursuant to the terms of their respective collective agreements. The applicant is a member of the Waterfront Foremen Employers Association (the

le Conseil ordonne aux employés de la requérante de reprendre immédiatement leur travail et aux employés et aux intimées de cesser de participer à toute activité visée par la définition de «grève» énoncée dans le *Code*.

Le Conseil, composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule aux termes de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a examiné la demande susmentionnée. Une audience a eu lieu à Vancouver (Colombie-Britannique) les 21 et 22 juin 2004.

Ont comparu

M[e] Gavin Hume, pour BCR Marine Ltd.;
M[e] Leah Terai, pour l'International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514, et pour l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500.

[1] Les présents motifs concernent une demande présentée en vertu de l'article 91 du *Code* dans laquelle BCR Marine Ltd. (BCR Marine ou la requérante) allègue que les intimées, l'International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514 (la section locale 514), et l'International Longshore and Warehouse Union, section locale 500 (la section locale 500), et leurs membres participent ou ont participé à une grève illégale pendant la durée des conventions collectives actuellement en vigueur, depuis le 15 avril 2004 ou aux environs de cette date, en violation de l'article 88.1 du *Code*.

[2] Dans sa demande, la requérante sollicite une ordonnance aux termes du paragraphe 91(2) du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

> 91.(2) ... le Conseil peut ... à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour:
>
> a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;
>
> b) interdire à tout employé de participer à la grève;
>
> c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail...

I - Les faits

[3] BCR Marine embauche des membres des syndicats intimés, selon les modalités de leur convention collective respective. La requérante est membre de la Waterfront Foremen Employers Association (la WFEA)

WFEA) and a member of the British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA). Through its membership in the WFEA, the applicant is a party to the collective agreement with Local 514. As a member of the BCMEA, the applicant is also a party to the collective agreement with Local 500. The term of the collective agreement entered into with Local 514 (the Local 514 agreement) is from January 1, 2003 to March 31, 2007; the term of the collective agreement with Local 500 (the Local 500 agreement) is also from January 1, 2003 to March 31, 2007.

et de la British Columbia Maritime Employers Association (la BCMEA). En sa qualité de membre de la WFEA, la requérante est partie à la convention collective conclue avec la section locale 514. À titre de membre de la BCMEA, la requérante est également partie à la convention collective conclue avec la section locale 500. Les conventions collectives conclues avec la section locale 514 (la convention collective de la section locale 514) et la section locale 500 (la convention collective de la section locale 500) sont toutes deux en vigueur du 1er janvier 2003 au 31 mars 2007.

[4] The applicant operates a deep-sea terminal on the North Shore of Burrard Inlet (the Vancouver Wharves site) and hires members of Local 500 to conduct its operations. It also hires members of Local 514 as foremen to supervise the work of Local 500 members.

[4] La requérante exploite un terminal en eau profonde sur la rive nord du Burrard Inlet (site de Vancouver Wharves) et embauche des membres de la section locale 500 pour diriger ses activités. Elle embauche également des membres de la section locale 514 à titre de contremaîtres pour superviser le travail des membres de la section locale 500.

[5] Among the activities carried out at its site, the applicant receives metal concentrates from railcars and either stores them on site for later shipment or sends them directly to a deep-sea vessel for oversea transport. This operation is known as "concentrate receiving."

[5] Parmi les activités menées sur son site, la requérante reçoit des concentrés métalliques apportés dans des wagons et elle les entrepose sur le site en vue d'expéditions ultérieures ou les envoie directement à un navire océanique à des fins de transport outre-mer. Cette activité est appelée «réception de concentrés».

[6] Pursuant to Appendix I of the Local 514 agreement, in particular section 6, the applicant may make changes to its manning practices while the collective agreement is in effect by following the process set out in Appendix I. Pursuant to section 6 of Appendix I, the applicant must first give Local 514 at least 60 days notice in writing of the proposed change. During that 60-day period, the parties must endeavour to develop an adjustment plan. In the event that the applicant and Local 514 are unable to agree on an adjustment plan, pursuant to section 6 of Appendix I, the company has the right to make the change in question and the union has the right to grieve the change and refer the matter to expedited arbitration.

[6] Aux termes de l'annexe I de la convention collective de la section locale 514, notamment l'article 6, la requérante peut modifier ses pratiques d'embauchage pendant que la convention collective est en vigueur, en suivant le processus établi à l'annexe I. Aux termes de l'article 6 de l'annexe I, la requérante doit d'abord signifier par écrit un préavis à la section locale 514 d'au moins 60 jours avant d'effectuer les modifications. Au cours de cette période de 60 jours, les parties doivent s'employer à dresser un plan de mise en oeuvre. Dans l'éventualité où la requérante et la section locale 514 ne parviendraient pas à s'entendre sur un plan de mise en oeuvre, l'entreprise a le droit d'effectuer les modifications en question et le syndicat a le droit de les contester par voie de grief et de renvoyer l'affaire à l'arbitrage accéléré, également en vertu de l'article 6 de l'annexe I.

[7] On April 14, 2004, the applicant advised Local 514 of changes to manning practices, which would result in a reduction in the number of employees, represented by Local 514, required for certain operations. These

[7] Le 14 avril 2004, la requérante a avisé la section locale 514 qu'elle prévoyait apporter des modifications aux pratiques d'embauchage, qui entraîneraient une réduction du nombre d'employés (représentés par la

changes were then formally proposed to Local 514, by letter dated April 30, 2004.

[8] On April 15, 2004, the day following the employer meeting with Local 514, notifying of the proposed changes, the applicant noticed a significant slowdown in the work performed by employees in certain operations and, more specifically, a significant decrease of work done in the concentrate receiving.

[9] At the hearing held in Vancouver on June 21 and 22, 2004, the applicant argued that, in the ordinary course, employees in concentrate receiving will empty approximately 27 cars during an 8-hour shift. The target of 27 cars was established by the applicant in October 2000. It is a long-standing practice that once those 27 cars are emptied, employees represented by Local 500 involved in the rail operation are free to leave the site, although they will receive payment for the full 8-hour shift. This practice of leaving work as soon as the job is finished, while still receiving payment for a full shift, is referred to as "job and finish" in the waterfront industry.

[10] One of the applicant's witnesses, Mr. Goold, Manager, Berth 1, provided evidence that employees represented by Local 500 regularly finished unloading the 27 railcars from two to two and one-half hours prior to the normal end of shift.

[11] The applicant produced a spreadsheet (exhibit 1, tab 7), showing the number of railcars emptied at Berth 1 from January 2004 through the end of May 2004. The spreadsheet demonstrates that during the months of January, February and March of this year, the total cars emptied was between 26 and 28, except for two days in early January when, as demonstrated by the applicant, the concentrate was frozen in the cars and the unloading was slowed. On those two days, the total cars emptied was 22.

[12] In April, up to and including April 14, 2004, the total emptied cars was also 27 or 28 on each day. On April 15, 2004, the total dropped to approximately 20 cars per shift. During May 2004, the total emptied cars varies from 19 to 22, i.e., about the same average

section locale 514) affectés à certaines activités. La requérante a par la suite avisé officiellement la section locale 514 des modifications proposées dans une lettre datée du 30 avril 2004.

[8] Le 15 avril 2004, soit le lendemain de la rencontre entre l'employeur et la section locale 514 visant à aviser celle-ci des modifications proposées, la requérante a remarqué un ralentissement important du travail effectué par les employés affectés à certaines activités et, plus précisément, un ralentissement important du travail des employés affectés à la réception de concentrés.

[9] À l'audience tenue à Vancouver les 21 et 22 juin 2004, la requérante a soutenu que, normalement, les employés affectés à la réception de concentrés déchargent environ 27 wagons au cours d'un quart de travail de huit heures. Le quota de 27 wagons a été fixé par la requérante en octobre 2000. Selon une pratique établie de longue date, une fois que les 27 wagons sont déchargés, les employés représentés par la section locale 500 qui sont affectés à l'exploitation ferroviaire sont libres de quitter le site et sont quand même rémunérés pour le quart de huit heures au complet. Cette pratique consistant à quitter le site une fois le travail accompli, tout en étant payé pour un quart complet, est appelée «travail complété/départ hâtif» (job and finish) dans le secteur portuaire.

[10] L'un des témoins de la requérante, M. Goold, directeur, poste de mouillage 1, a témoigné que les employés représentés par la section locale 500 finissent régulièrement de décharger les 27 wagons de deux heures à deux heures et demie avant la fin normale du quart de travail.

[11] La requérante a produit un tableau (pièce 1, onglet 7) faisant état du nombre de wagons déchargés au poste de mouillage 1 de janvier à la fin de mai 2004. Le tableau montre qu'au cours des mois de janvier, février et mars 2004, le nombre total de wagons déchargés se situait entre 26 et 28, à l'exception de deux jours au début de janvier où, comme l'a démontré la requérante, le concentré était gelé dans les wagons, ce qui a ralenti le déchargement. Le nombre total de wagons déchargés ces deux jours-là était de 22.

[12] En avril, et jusqu'au 14 avril 2004 inclusivement, le nombre total de wagons déchargés était également de 27 ou 28 par jour. Le 15 avril 2004, ce nombre est tombé à environ 20 wagons par quart de travail. Durant le mois de mai 2004, le nombre total de wagons

as that noticed after April 15, 2004. According to the spreadsheet, before April 15, 2004, it took in almost all cases less than 12 minutes to empty a car, whereas after April 14, 2004, it took between 13 and 15 minutes to empty a car.

[13] The applicant also demonstrated that prior to April 15, 2004, employees represented by Local 500 had completed their job, with the 26 to 28 railcars unloaded, between 2:00 p.m. and 3:00 p.m. on average. After April 14, 2004, they were taking significantly more time to do less work, i.e., they were remaining at the site until the ordinary end of shift while not completing the same amount of work as previously done in less time. By letter dated May 4, 2004 (produced as exhibit 1, tab 12), the Vice-President and General Counsel of the WFEA, on behalf of BCR Marine, raised the issue of the production decrease at BCR Marine with the President of Local 514. He requested that the union and its members return to normal production level and that the parties, as far as possible, make good faith use of Appendix I(6)(b) in addressing the changes to the Supplemental Agreement.

[14] The respondents argued that neither Local 514 nor Local 500 had participated or were participating in a strike, and that neither Local 500 nor Local 514 had, at any time asked, directed or suggested to its members to engage in a work slowdown or other concerted activities to restrict or limit output. They never asked, directed or suggested their members to any other conduct, which may be construed as falling within the definition of a strike under the *Code*. One of the union's witnesses, Mr. Morena, Secretary-Treasurer of Local 514, said that no officer of Local 514 spoke to the foremen about the proposed changes until the General Membership Meeting on April 21, 2004. He added that, at the meeting on April 21, 2004, he found that the Local 514 foremen had no knowledge of the proposed changes, but he recognized on the other hand that Mr. Goold had spoken with some of them on April 15, 2004, and that the employees who had spoken with Mr. Goold seemed to have a different understanding as to what exactly was being proposed by the employer.

[15] The respondents argued that over a period of time a number of factors related to existing procedures, in

déchargés a varié entre 19 et 22, ce qui représente environ la même moyenne que celle qu'on a remarquée après le 15 avril 2004. Si l'on se fie au tableau, avant le 15 avril 2004, il fallait moins de 12 minutes pour décharger un wagon dans la plupart des cas, tandis qu'après le 14 avril 2004, il en fallait de 13 à 15.

[13] La requérante a également démontré que, avant le 15 avril 2004, les employés représentés par la section locale 500 finissaient leur travail, soit décharger de 26 à 28 wagons, en général entre 14 et 15 h. Après le 14 avril 2004, il leur fallait beaucoup plus de temps pour effectuer moins de travail, c'est-à-dire qu'ils restaient sur le site jusqu'à la fin du quart normal de travail sans toutefois accomplir la même quantité de travail qu'ils effectuaient auparavant en moins de temps. Dans une lettre datée du 4 mai 2004 (produite en tant que pièce 1, onglet 12), le vice-président et avocat général de la WFEA, au nom de BCR Marine, a soulevé la question de la diminution du rendement chez BCR Marine auprès du président de la section locale 514. Il a demandé que le syndicat et ses membres reprennent le niveau de rendement normal et que les parties se reportent en toute bonne foi à l'alinéa 6b) de l'annexe I pour composer avec les modifications à la convention subsidiaire.

[14] Les intimées ont soutenu que ni la section locale 514 ni la section locale 500 n'ont participé ou ne participent à une grève, et que ni la section locale 500 ni la section locale 514 n'ont demandé, ordonné ou proposé à leurs membres de ralentir le travail ou de se livrer à d'autres activités concertées pour restreindre ou limiter le rendement. Elles n'ont jamais demandé, ordonné ou proposé à leurs membres d'adopter quelque autre conduite susceptible d'être considérée comme une «grève» selon la définition énoncée dans le *Code*. Un des témoins du syndicat, M. Morena, secrétaire-trésorier de la section locale 514, a déclaré qu'aucun dirigeant syndical de la section locale 514 n'a parlé aux contremaîtres des modifications proposées avant la tenue de l'assemblée générale des membres, le 21 avril 2004. Il a ajouté qu'il a constaté, à cette assemblée, que les contremaîtres de la section locale 514 n'étaient pas au courant des modifications proposées, mais il a aussi admis que M. Goold avait discuté avec certains d'entre eux le 15 avril 2004 et que les employés qui avaient discuté avec ce dernier semblaient avoir une interprétation différente des modifications que l'employeur souhaitait vraiment apporter.

[15] Les intimées ont fait valoir que plusieurs facteurs liés aux procédures en vigueur, en plus des nouvelles

combination with new working procedures implemented in April and May 2004, have either contributed to or resulted in a change in the number of cars being unloaded during a shift. The factors raised by the respondents, in their submissions dated May 31, 2004, and described by witness Huitink, Foreman and Member of Local 514, are as follows:

> 34. Bill C-45, An Act to Amend the Criminal Code (criminal liability of organizations) came into force on March 31, 2004.
> ...
>
> 35. As a result, BCR Marine Ltd. has made it mandatory for Foremen to give a safety talk (also called "toolbox talks" by Local 514) to Local 500 employees at the start of the shift.
>
> 36. Recent changes to safety requirements [following the testimony of Mr. Huitink] have also resulted in Local 500 and Local 514 employees to decontaminate by washing down and changing coveralls when they leave the operation area. At each break Local 500 and Local 514 employees have to wash down and remove coveralls before going on their break. This procedure has been put in place to avoid contamination of washrooms and lunchrooms.
>
> 37. On April 7, 2004 BCR Marine Ltd. changed its procedure for the distribution of supplies. ... The change required the Foreman to obtain supplies for all of the Local 500 employees and distribute those supplies at the beginning of the shift. The coveralls and gloves are again distributed by the Foreman after each break.
>
> 38. On the afternoon of April 26, 2004 BC Belting performed an inspection of conveyor 166. This is the belt which is used for copper receiving. Loadout runs on a different system.
>
> ...
>
> 40. A new belt was installed on May 22, 2004.
>
> 41. ... It is estimated that the safety ("tool box") talks and the distribution of supplies takes at the least ½ hour and at the most 3/4 hour. While the shift starts at 8:00 a.m. the dispatch, safety talk, and distribution of supplies takes until 8:30 - 8:45 a.m. before Local 500 employees are ready go to the operation area.
>
> ...
>
> 47. It is estimated that at a minimum it takes **15** minutes to empty or discharge one rail car on concentrate receiving.

méthodes de travail mises en oeuvre en avril et en mai 2004, ont, sur une certaine période, soit contribué au fait que le nombre de wagons déchargés au cours d'un quart de travail était différent, soit occasionné ce changement. Les facteurs soulevés par les intimées dans leurs observations datées du 31 mai 2004 et décrits par le témoin Huitink, contremaître et membre de la section locale 514, sont les suivants:

> 34. Le projet de loi C-45, *Loi modifiant le Code criminel (responsabilité pénale des organisations)* est entré en vigueur le 31 mars 2004...
>
> 35. En conséquence, BCR Marine Ltd. oblige maintenant les contremaîtres à tenir des discussions sur la sécurité (également appelées des «échanges sur le chantier» (toolbox talks) par la section locale 514) avec les employés de la section locale 500 au début de chaque quart de travail.
>
> 36. Des modifications récentes apportées aux exigences en matière de sécurité [à la suite du témoignage de M. Huitink] se sont également traduites par l'obligation imposée aux employés de la section locale 500 et à ceux de la section locale 514 de se décontaminer, soit de se rincer et de changer de combinaison lorsqu'ils quittent l'aire de travail. Les employés de la section locale 500 et ceux de la section locale 514 doivent se rincer et enlever leur combinaison avant chaque pause. Cette procédure a été instaurée pour éviter la contamination des toilettes et du coin-repas.
>
> 37. Le 7 avril 2004, BCR Marine Ltd. a apporté des modifications à sa procédure de distribution de fournitures... En raison de ces modifications, le contremaître doit maintenant obtenir les fournitures pour tous les employés de la section locale 500 et les distribuer au début de chaque quart de travail. Les combinaisons et les gants sont distribués à nouveau par le contremaître après chaque pause.
>
> 38. Dans l'après-midi du 26 avril 2004, BC Belting a effectué une inspection du transporteur à courroie 166. Il s'agit de la courroie qui est utilisée pour la réception du cuivre. Le déchargement se fait au moyen d'un système différent.
>
> ...
>
> 40. On a installé une nouvelle courroie le 22 mai 2004.
>
> 41. ... On estime que les discussions sur la sécurité (échanges sur le chantier) et la distribution de fournitures prennent d'une demi-heure à trois quarts d'heure, tout au plus. Bien que le quart de travail commence à 8 h, ce n'est que vers 8 h 30 - 8 h 45 que les employés de la section locale 500 sont prêts à se rendre à l'aire de travail, soit après la répartition du travail, les discussions sur la sécurité et la distribution des fournitures.
>
> ...
>
> 47. On estime qu'il faut au moins **15** minutes pour décharger un wagon à l'aire de réception de concentrés.

48. It is estimated that during the period that there were problems with the conveyor belt, it was taking at least **16-18** minutes to empty or discharge on rail car.

(emphasis added)

48. On estime qu'il fallait de **16 à 18** minutes pour décharger un wagon avant qu'on remplace la courroie du transporteur qui était défectueuse.

(traduction; c'est nous qui soulignons)

[16] Mr. Huitink's testimony also confirmed that there was a change in work patterns that could have affected the production in the concentrate receiving operations after April 14, 2004. Mr. Huitink said that **the employer was expecting too much from "the guys" and the employees "were breaking too many rules to get 27 cars done."** After April 14, 2004, he said that no one told him to change the work pattern; however, being scared of Bill C-45 and scared of being held liable if something happened, such as a derailment, on April 17, 2004, his next day of work after April 14, 2004, he talked to his crew (Local 500 members) about taking a "common approach" of doing work. This common approach was described by Mr. Huitink as follows:

[16] Dans son témoignage, M. Huitink a également confirmé que des modifications ont été apportées aux pratiques de travail, ce qui a pu influer sur le rendement du secteur des activités de réception de concentrés après le 14 avril 2004. M. Huitink a témoigné que **l'employeur exigeait trop «des gars» et que les employés «enfreignaient trop de règles pour parvenir à décharger 27 wagons»**. Il a ajouté que personne ne l'a avisé, après le 14 avril 2004, de modifier les pratiques de travail; toutefois, comme il craignait les effets du projet de loi C-45 et aussi d'être tenu responsable s'il survenait un problème, un déraillement par exemple, il a proposé à son équipe (les membres de la section locale 500) - le 17 avril 2004, date de son retour au travail après le 14 avril 2004 - d'adopter une «approche commune» en matière de pratiques de travail. Cette approche commune a été décrite comme suit par M. Huitink:

• the crew does not pass their breaks anymore; it means that the same crew that operates loadout RedDog are now stopping for regular breaks at the same time;

• les membres de l'équipe ne sauteront plus les pauses; cela signifie que les membres de la même équipe qui sont affectés au chargement de déchets rougeâtres de combustion s'arrêteront maintenant en même temps pour les pauses régulières;

• speaking every day with his crew about safety (toolbox meeting);

• le contremaître tiendra des discussions sur la sécurité avec les membres de son équipe (échanges sur le chantier) à chaque jour;

• set-up the washing-up procedures 15 minutes before each break and after work;

• une procédure de rinçage 15 minutes avant chaque pause et une fois que le travail est terminé sera établie;

• stopping assisting the Local 500 switchman by aligning switches on the rail.

• l'aide à l'aiguilleur de la section locale 500 pour aligner les dispositifs d'aiguillage sur les rails ne sera plus offerte.

[17] In addition, the respondents argued that the main factor justifying the number of cars unloaded is the decision of Local 500 members, who had been working throughout their breaks, who started to take their breaks after April 14, 2004. An employee working an 8-hour shift has two 15-minute coffee breaks (paid) and one half-hour meal break (unpaid). When employees take their coffee and lunch breaks, there is a 10 to 15 minute walk or a 5-minute drive from the operations building to the lunchroom.

[17] En outre, les intimées ont fait valoir que la décision des membres de la section locale 500 de commencer à prendre des pauses, après le 14 avril 2004, alors qu'ils les sautaient auparavant, était le principal facteur justifiant le nombre de wagons déchargés. Un employé qui travaille durant un quart de huit heures a droit à deux pauses de 15 minutes (payées) et à une demi-heure pour la période de repas (non payée). Lorsque les employés s'arrêtent pour la pause et la période de repas, ils doivent marcher de 10 à 15 minutes ou faire le trajet de cinq minutes en voiture pour se rendre de l'aire de travail au coin-repas.

[18] However, the respondents recognize that the concept of "job and finish" was followed by members of Local 500. Witness Huitink admitted in cross-examination that, when Local 500 members worked through their coffee and/or meal breaks (job and finish), employees usually finished working between 2:00 p.m. and 3:00 p.m., as mentioned by Mr. Goold.

[19] In light of the changes in work patterns described by Mr. Huitink, the respondents challenged the applicant's allegations by submitting a "depiction" of a day shift (exhibit 2, tab 12). They estimate the time worked during an 8-hour shift is 5.25 hours (considering coffee breaks and meal break (1 hour), time for dispatch in the morning (0.25 hour) and clean-up (0.50 hour)). Based on the above, the calculation of the number of emptied cars per shift is 21, i.e., 5.25 hours divided by 0.25 hour (15 minutes per car).

[20] In conclusion, the respondents believe that the facts do not demonstrate any slowdown or activity that would fall within the description of a "strike."

II - Decision and Analysis

[21] The evidence shows that on April 15, 2004, Mr. Huitink and four other foremen were advised by Mr. Becker about the proposed changes to the manning practices. Mr. Huitink admitted that, on that same day, there were rumours that some foremen jobs would be cut. That kind of news spreads rapidly in such a small group of fifteen, and the resulting changes usually trigger negative reactions from those affected.

[22] The Board is convinced that the "common approach" adopted by Mr. Huitink and his crew, on April 17, 2004, is a concerted approach taken by the foremen in reaction to the applicant's proposed changes on April 14, 2004. The Board is also convinced that this common approach had a direct impact on the number of cars unloaded per day.

[23] The fact that Local 500 members decided to take theirs breaks after April 14, 2004, a few days after the

[18] Toutefois, les intimées ont reconnu que les membres de la section locale 500 suivaient le concept du «travail complété/départ hâtif». En contre-interrogatoire, le témoin Huitink a admis que, lorsque les membres de la section locale 500 sautaient les pauses ou la période de repas (travail complété/départ hâtif), ils finissaient habituellement de travailler entre 14 h et 15 h, conformément au témoignage de M. Goold.

[19] À la lumière du témoignage de M. Huitink sur les modifications apportées aux pratiques de travail, les intimées ont contesté les allégations de la requérante en présentant une «description» d'un quart de jour (pièce 2, onglet 12). Elles estiment que le nombre d'heures travaillées au cours d'un quart de travail de huit heures est de 5,25 heures (compte tenu des pauses et de la période de repas (une heure), du temps nécessaire pour la répartition du travail le matin (0,25 heure) et du rinçage (0,50 heure)). Selon ces calculs, le nombre de wagons déchargés à chaque quart est de 21, c'est-à-dire 5,25 heures divisées par 0,25 heure (15 minutes par wagon).

[20] Pour conclure, les intimées sont d'avis que les faits ne font état d'aucun ralentissement du travail ou d'activité susceptible de s'inscrire dans la définition de «grève».

II - Décision et analyse

[21] La preuve démontre que M. Becker a avisé M. Huitink et quatre autres contremaîtres des modifications proposées aux pratiques d'embauchage le 15 avril 2004. M. Huitink a admis que le même jour, des rumeurs circulaient selon lesquelles certains postes de contremaître seraient éliminés. Ce genre de nouvelles se répand rapidement dans un petit groupe de quinze personnes et les modifications envisagées suscitent habituellement des réactions négatives de la part des personnes touchées.

[22] Le Conseil est d'avis que «l'approche commune» adoptée par M. Huitink et son équipe, le 17 avril 2004, est une approche concertée adoptée par les contremaîtres en réaction aux modifications proposées par la requérante le 14 avril 2004. Le Conseil est également convaincu que cette approche commune a une incidence directe sur le nombre de wagons déchargés par jour.

[23] Le fait que les membres de la section locale 500 aient décidé de prendre des pauses après le 14 avril

announcement of the new manning practices is, to say the least, a **strong coincidence**. For the Board, the only explanation is that Local 500 and its members are **acting in concert** with Local 514 and its members.

A - What is a Strike?

[24] It is defined at section 3(1) in the *Code* as follows:

> 3.(1) In this Part,
>
> "strike" includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerted activity on the part of employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output.

B - What Constitutes an Unlawful Strike?

[25] The Board has dealt with the issue of what constitutes an unlawful strike in *Canadian National Railway Company* (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770):

> What constitutes an unlawful strike? Almost any job action that is done in concert or in accordance with a common understanding that is designed to restrict or limit output if such job action is taken during the prohibition periods under section 89 of the *Code*.
>
> (pages 86; and 14,104)

[26] Section 89 of the *Code* prohibits strikes and lockouts during the term of a collective agreement as follows:

> 89.(1) No employer shall declare or cause a lockout and no trade union shall declare or authorize a strike unless
>
> (a) the employer or trade union has given notice to bargain collectively under this Part;
>
> (b) the employer and the trade union
>
> (i) have failed to bargain collectively within the period specified in paragraph 50(a), or
>
> (ii) have bargained collectively in accordance with section 50 but have failed to enter into or revise a collective agreement;
>
> (c) the Minister has

2004, quelques jours après l'annonce des nouvelles pratiques d'embauchage, est une **étrange coïncidence**, c'est le moins qu'on puisse dire. La seule explication possible, de l'avis du Conseil, c'est que la section locale 500 et ses membres **agissent de concert** avec la section locale 514 et ses membres.

A - Qu'est-ce qu'une grève?

[24] Ce terme est défini comme suit au paragraphe 3(1) du *Code*:

> 3.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie.
>
> «grève» S'entend notamment d'un arrêt du travail ou du refus de travailler, par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et relative au travail de ceux-ci.

B - Qu'est-ce qu'une grève illégale?

[25] Le Conseil a statué sur la question de savoir ce qui constitue une grève illégale dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRI n° 770):

> Qu'est-ce qu'une grève illégale? Presque tout moyen de pression concerté ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement et exercé pendant les périodes interdites par l'article 89 du *Code*.
>
> (pages 86; et 14,104)

[26] L'article 89 du *Code* interdit les grèves et les lock-out pendant la durée d'une convention collective, comme suit:

> 89.(1) Il est interdit à l'employeur de déclarer ou de provoquer un lock-out et au syndicat de déclarer ou d'autoriser une grève si les conditions suivantes ne sont pas remplies:
>
> a) l'un ou l'autre a adressé un avis de négociation collective en application de la présente partie;
>
> b) les deux:
>
> (i) soit n'ont pas négocié collectivement dans le délai spécifié à l'alinéa 50a),
>
> (ii) soit ont négocié collectivement conformément à l'article 50, sans parvenir à conclure ou réviser la convention collective;
>
> c) le ministre a:

(i) received a notice, given under section 71 by either party to the dispute, informing the Minister of the failure of the parties to enter into or revise a collective agreement, or

(ii) taken action under subsection 72(2);

(d) twenty-one days have elapsed after the date on which the Minister

(i) notified the parties of the intention not to appoint a conciliation officer or conciliation commissioner, or to establish a conciliation board under subsection 72(1),

(ii) notified the parties that a conciliation officer appointed under subsection 72(1) has reported,

(iii) released a copy of the report to the parties to the dispute pursuant to paragraph 77(a), or

(iv) is deemed to have been reported to pursuant to subsection 75(2) or to have received the report pursuant to subsection 75(3);

(e) the Board has determined any application made pursuant to subsection 87.4(4) or any referral made pursuant to subsection 87.4(5); and

(f) sections 87.2 and 87.3 have been complied with.

(2) No employee shall participate in a strike unless

(a) the employee is a member of a bargaining unit in respect of which a notice to bargain collectively has been given under this Part; and

(b) the requirements of subsection (1) have been met in respect of the bargaining unit of which the employee is a member.

[27] In *Canadian National Railway Company*, *supra*, the employer alleged that certain employees at its Vancouver Terminal, were participating in an unlawful strike and that the unlawful activities were said to consist of a work slowdown or work-to-rule. The Board therefore set out what constitutes an unlawful strike in the federal jurisdiction, and outlined the Board's practices and policies regarding section 91 of the *Code*.

[28] Section 91 of the *Code* provides:

91.(1) Where an employer alleges that a trade union has declared or authorized a strike, or that employees have participated, are participating or are likely to participate in a strike, the effect of which was, is or would be to involve the participation of an employee in a strike in contravention of this Part, the employer may apply to the Board for a declaration that the strike was, is or would be unlawful.

(i) soit reçu l'avis mentionné à l'article 71 et l'informant que les parties n'ont pas réussi à conclure ou à réviser la convention collective,

(ii) soit pris l'une des mesures prévues par le paragraphe 72(2);

d) vingt et un jours se sont écoulés depuis la date à laquelle le ministre, selon le cas:

(i) a notifié aux termes du paragraphe 72(1) son intention de ne pas nommer de conciliateur ou de commissaire-conciliateur, ni de constituer de commission de conciliation,

(ii) a notifié aux parties le fait que le conciliateur nommé aux termes du paragraphe 72(1) lui a fait rapport des résultats de son intervention,

(iii) a mis à la disposition des parties, conformément à l'alinéa 77a), une copie du rapport qui lui a été remis,

(iv) est réputé avoir été informé par le conciliateur des résultats de son intervention, en application du paragraphe 75(2), ou avoir reçu le rapport, en application du paragraphe 75(3);

e) le Conseil a tranché une demande présentée en vertu du paragraphe 87.4(4) ou a statué sur un renvoi fait en vertu du paragraphe 87.4(5);

f) les conditions prévues aux articles 87.2 et 87.3 ont été remplies.

(2) Il est interdit à l'employé de participer à une grève sauf si:

a) d'une part, il est membre d'une unité de négociation pour laquelle un avis de négociation collective a été adressé en vertu de la présente partie;

b) d'autre part, les conditions énoncées au paragraphe (1) ont été remplies pour cette unité de négociation.

[27] Dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, l'employeur alléguait que certains employés à son terminal de Vancouver participaient à une grève illégale et que les activités illégales étaient considérées comme un ralentissement du travail ou une grève du zèle. Le Conseil a donc décrit ce qui constitue une grève illégale dans les secteurs relevant de la compétence fédérale et a énoncé les pratiques et les politiques du Conseil en ce qui a trait à l'article 91 du *Code*.

[28] L'article 91 du *Code* stipule que:

91.(1) S'il estime soit qu'un syndicat a déclaré ou autorisé une grève qui a eu, a ou aurait pour effet de placer un employé en situation de contravention à la présente partie, soit que des employés ont participé, participent ou participeront vraisemblablement à une telle grève, l'employeur peut demander au Conseil de déclarer la grève illégale.

(2) Where an employer applies to the Board under subsection (1) for a declaration that a strike was, is or would be unlawful, the Board may, after affording the trade union or employees referred to in subsection (1) an opportunity to make representations on the application, make such a declaration and, if the employer so requests, may make an order

(a) requiring the trade union to revoke the declaration or authorization to strike and to give notice of such revocation forthwith to the employees to whom it was directed;

(b) enjoining any employee from participating in the strike;

(c) requiring any employee who is participating in the strike to perform the duties of their employment; and

(d) requiring any trade union, of which any employee with respect to whom an order is made under paragraph (b) or (c) is a member, and any officer or representative of that union, forthwith to give notice of any order made under paragraph (b) or (c) to any employee to whom it applies.

[29] The Board, in *Canadian National Railway Company*, *supra*, described the purpose of section 89 within the scheme of the *Code* as follows:

... The purpose of section 89 within the scheme of the *Code* is to establish periods of industrial peace by eliminating work stoppages during the existence of collective agreements and during negotiations up to the point in time where the Minister of Labour is convinced that both sides have bargained in good faith to an impasse and that nothing short of a strike or lockout will resolve the dispute between them. Strikes or lockouts are not permitted to be used as a means to resolve mid-contract disputes. Section 57 of the *Code* requires that all differences arising from the interpretation or application of collective agreements be resolved without a work stoppage. Every collective agreement is required to contain a mechanism for the resolution of such disputes by way of arbitration or otherwise. In this regard the rule is "work now, grieve later."

(pages 87; and 14,104)

[30] Again in *Canadian National Railway Company*, *supra*, the Board raised that it is usually relatively easy to see there is concerted activity even where **it is disguised as a lawful exercise of individual rights or a sudden concern for safety and strict adherence to rules** as in the present case. It then stated:

... The concentration of the job action and its timing relative to other events such as ongoing negotiations, changes in dispatch rules, the suspension of union representatives or, like here, a

(2) Saisi de la demande visée au paragraphe (1), le Conseil peut, après avoir donné au syndicat ou aux employés la possibilité de présenter des arguments, déclarer la grève illégale et, à la demande de l'employeur, rendre une ordonnance pour:

a) enjoindre au syndicat d'annuler sa décision de déclarer ou d'autoriser une grève, et d'en informer immédiatement les employés concernés;

b) interdire à tout employé de participer à la grève;

c) ordonner à tout employé qui participe à la grève de reprendre son travail;

d) sommer tout syndicat dont font partie les employés touchés par l'ordonnance visée aux alinéas b) ou c), ainsi que les dirigeants ou représentants du syndicat, de porter immédiatement cette ordonnance à la connaissance des intéressés.

[29] Dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, le Conseil a décrit comme suit l'objet de l'article 89 sous le régime du *Code*:

... Selon l'esprit du *Code*, l'article 89 vise à établir des périodes de paix industrielle en éliminant les arrêts de travail pendant la durée d'une convention collective et durant les négociations, et ce, tant que le ministre du Travail n'est pas convaincu que les deux parties ont négocié de bonne foi et que les négociations ont abouti à une impasse, ou encore que le désaccord ne sera réglé qu'à la suite d'une grève ou d'un lock-out. Les grèves ou les lock-out ne peuvent pas être utilisés en vue de résoudre des désaccords survenant au beau milieu de la durée d'un contrat. L'article 57 du *Code* exige que tous les désaccords découlant de l'interprétation ou de l'application d'une convention collective soient réglés sans arrêt de travail. Toute convention collective doit contenir un mécanisme de règlement de tels désaccords par arbitrage ou par toute autre voie. À cet égard, la règle est la suivante: «Travailler d'abord, se plaindre ensuite.»

(pages 87; et 14,104)

[30] Encore une fois dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée, le Conseil a souligné qu'il est habituellement assez facile de savoir si une activité est concertée, et ce, même lorsque cette dernière **prend la forme de l'exercice légitime de droits individuels ou d'une soudaine préoccupation pour la sécurité et le respect strict des règles**, comme c'est le cas en l'espèce, et a fait observer ce qui suit:

... Le nombre de moyens de pression qui sont exercés et le moment où ils sont exercés par rapport à d'autres événements comme les négociations en cours, la modification des règles de

work study that has a possible negative impact on the work-force, usually tell the tale and reveal the underlying cause. ...

(pages 91; and 14,107)

[31] In the present case, the Board notes that there is a serious slowdown in the work performed by employees in certain operations. In particular, there has been a significant decrease in the amount of work done in the operation referred to as "concentrate receiving." Prior to April 15, 2004, employees in concentrate receiving emptied approximately 27 cars in 6 to 7 hours. Immediately after the announcement of changes in manning practices, in fact, on the very next day, the total emptied cars dropped to approximately 20 cars in an 8-hour shift. For the Board, there is a clear relation between the announcement and the reduction of the number of cars emptied per day.

[32] The Board does not accept the main factor described by the respondents in justifying the decrease in the number of cars emptied. The respondents could only explain, taking into account breaks duration and displacement time, that the day ends between 4:00 p.m. and 4:30 p.m., rather than somewhere between 2:00 p.m. and 3:00 p.m. as was the case prior to April 15, 2004.

[33] As for Bill C-45, the evidence produced has not demonstrated that the new legislation imposes more constraints on operations than before. In addition, nothing in evidence showed that there were security issues in the conduct of operations. Therefore, the Board does not believe that this new legislation results in more time being taken to empty cars, as described by Mr. Huitink.

[34] Regarding the conveyor belt, which was noticed on April 26, 2004, and replaced only on May 22, 2004, almost a month later, contrary to the respondents' allegations, this did not have any effect on the number of cars emptied per day. As can be seen in exhibit 1, tab 7, between April 26, 2004, and May 22, 2004, the same reduced number of cars is noticed after April 15, 2004 (between 19 and 22), as that noticed after May 22, 2004.

déploiement, la suspension des représentants syndicaux ou, comme dans ce cas-ci, une étude qui peut avoir des répercussions négatives sur les effectifs, en disent habituellement long et révèlent la cause fondamentale.

(pages 91; et 14,107)

[31] Le Conseil constate en l'espèce qu'il y a un ralentissement important du travail effectué par les employés affectés à certaines activités et, en particulier, une importante diminution de la quantité de travail effectuée dans le secteur des activités de réception de concentrés. Avant le 15 avril 2004, les employés affectés à la réception de concentrés déchargeaient environ 27 wagons en six ou sept heures. Immédiatement après l'annonce des modifications aux pratiques d'embauchage, en fait, le lendemain même, le nombre total de wagons déchargés est tombé à environ 20 wagons par quart de travail de huit heures. De l'avis du Conseil, il existe un lien évident entre l'annonce des modifications et la diminution du nombre de wagons déchargés par jour.

[32] Le Conseil n'accepte pas le facteur principal invoqué par les intimées pour justifier la diminution du nombre de wagons déchargés. Les intimées n'avaient pour toute explication que, compte tenu de la durée des pauses et du temps de déplacement, la journée de travail prend fin entre 16 h et 16 h 30, plutôt qu'entre 14 h et 15 h, comme c'était le cas avant le 15 avril 2004.

[33] En ce qui concerne le projet de loi C-45, la preuve produite n'a pas démontré que la nouvelle loi impose davantage de contraintes qu'auparavant sur les activités. En outre, rien dans la preuve n'a fait état de problèmes de sécurité dans la conduite des activités. Par conséquent, le Conseil ne croit pas que cette nouvelle loi a une incidence sur le temps nécessaire pour décharger les wagons, comme l'a laissé entendre M. Huitink.

[34] Pour ce qui est de la courroie du transporteur, dont la défectuosité a été constatée le 26 avril 2004, et qui n'a été remplacée que le 22 mai 2004, soit près d'un mois plus tard, le Conseil n'est pas d'avis, contrairement aux allégations des intimées, que ce problème a eu une incidence sur le nombre de wagons déchargés par jour. Comme on peut le constater à la lecture de la pièce 1, onglet 7, pour la période du 26 avril 2004 au 22 mai 2004, la diminution du nombre de wagons déchargés notée après le 15 avril 2004 (de 19 à 22) est la même que celle qui a été constatée après le 22 mai 2004.

[35] In this case, the Board concludes that there was a work slowdown. It believes that actions taken by Local 514 and its members was in reaction to the modified manning practices announced by BCR Marine. The Board also believes that Local 500 and its members are acting in support of Local 514 and its members.

[36] Now, therefore, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board, pursuant to section 91 of the *Code*, that the employees of the applicant, represented by the respondents, immediately continue to perform the duties assigned and that both the employees and respondents cease and desist from participating in any activities that fall under the *Code*'s section 3(1) definition of a strike.

[37] Accordingly, parties will find attached the Board's order.

[35] Le Conseil conclut en l'espèce qu'il y a ralentissement du travail. Il est d'avis que les mesures prises par la section locale 514 et ses membres ont été prises en réaction de l'annonce des modifications aux pratiques d'embauchage par BCR Marine. Le Conseil est également d'avis que la section locale 500 et ses membres agissent de concert avec la section locale 514 et ses membres.

[36] En conséquence, conformément à l'article 91 du *Code*, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne aux employés de la requérante, représentés par les intimées, de reprendre immédiatement leur travail et de cesser, tout comme les intimées, de participer à toute activité visée par la définition de «grève» énoncée au paragraphe 3(1) du *Code*.

[37] Par conséquent, les parties trouveront l'ordonnance du Conseil jointe aux présents motifs.

File No. 24422-C

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

BCR Marine Ltd.,
applicant,

- and -

International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen Local 514, and
International Longshore and Warehouse Union, Local 500
respondents.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant, pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, alleging that the respondent trade unions have declared or authorized an unlawful strike and that some of its employees who are represented by the trade unions have contravened or will contravene section 89;

AND WHEREAS, section 3(1) of the *Code* provides that a strike includes a cessation of work or a refusal to work or to continue to work by employees, in

Nº de dossier 24422-C

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

BCR Marine Ltd.,
requérante,

- et -

International Longshore and Warehouse Union Ship & Dock Foremen, section locale 514, et
International Longshore and Warehouse Union, Local 500,
intimés.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu de la requérante une demande, en vertu de l'article 91 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* alléguant que les syndicats intimés ont déclaré ou autorisé une grève illégale et que certains de ses employés représentés par les syndicats ont contrevenu ou contreviendront à l'article 89;

ET ATTENDU QUE, selon les dispositions du paragraphe 3(1) du *Code*, une grève s'entend notamment d'un arrêt de travail ou d'un refus de

combination, in concert or in accordance with a common understanding, and a slowdown of work or other concerned activity on the part of the employees in relation to their work that is designed to restrict or limit output;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board expressly recognizes the freedom of expression of the trade union and of its members and does not restrain the trade union or its members from making their contestation known in a peaceful fashion by any legal means of applying pressure;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board expressly recognizes the employer's right to exercise its management rights;

NOW, THEREFORE, it is hereby ordered by the Canada Industrial Relations Board, pursuant to section 91 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, that the employees of the applicant, represented by the respondents, immediately continue to perform the duties assigned and that both the employees and respondents cease and desist from participating in any activities that fall under the *Code*'s section 3(1) definition of a strike;

FURTHER, the Board orders that the applicant post a copy of this order at conspicuous locations in all its facilities in Vancouver where it can be read by its employees represented by the respondents;

AND FURTHER, the Board orders that the respondents, through its officers or representatives thereof, advise its members of the contents of this order by giving notice of this order to any employee to whom it applies;

FINALLY, the Board orders that the respondents not discipline, expel, suspend or otherwise impose any adverse consequence upon any of its members who refused to participate in the respondents' unlawful activities.

THIS ORDER is made pursuant to the provisions of section 91 of the *Code* and shall remain in full force and effect until the conditions of section 89 of the *Code* have been met, unless it is continued, modified or revoked pursuant to an application under section 93 of the *Code*.

travailler par des employés agissant conjointement, de concert ou de connivence; lui sont assimilés le ralentissement du travail ou toute autre activité concertée, de la part des employés, ayant pour objet la diminution ou la limitation du rendement relatif au travail de ceux-ci;

ET ATTENDU QUE, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît expressément la liberté d'expression d'un syndicat et de ses membres et n'empêche ni un syndicat ni ses membres de manifester leur mécontentement en ayant recours à des moyens de pression légaux et pacifiques;

ET ATTENDU QUE, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît que l'employeur a expressément le droit d'exercer ses droits de direction;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne par la présente, aux termes de l'article 91 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, que les employés de la requérante qui sont représentés par les intimés continuent immédiatement d'effectuer leur travail et qu'ils s'abstiennent, tout comme les intimés, de participer à toutes activités qui constituent une grève illégale en vertu du paragraphe 3(1) du *Code*;

DE PLUS, le Conseil enjoint à la requérante d'afficher des copies de la présente ordonnance dans des endroits bien en vue dans toutes ses installations à Vancouver où ses employés, qui sont représentés par les syndicats intimés, pourront en prendre connaissance;

ET DE PLUS, le Conseil ordonne que les intimés, par le biais de ses dirigeants ou de ses représentants, avisent immédiatement du contenu de la présente ordonnance tout employé visé par celle-ci;

ENFIN, le Conseil ordonne que les intimés s'abstiennent d'expulser ou d'imposer une suspension ou toutes autres mesures disciplinaires à l'encontre de leurs membres qui ont refusé de participer à leurs activités illégales.

CETTE ORDONNANCE, faite en vertu de l'article 91 du *Code*, demeurera en vigueur jusqu'à ce que les conditions de l'article 89 du *Code canadien du travail* aient été remplies à moins qu'elle soit prorogée, modifiée ou révoquée en vertu d'une demande présentée conformément à l'article 93 du *Code*.

ISSUED at Ottawa, this 30th day of June 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Louise Fecteau
Vice-Chairperson

DONNÉE à Ottawa, ce 30e jour de juin 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Louise Fecteau
Vice-présidente

CASE CITED

Canadian National Railway Company (1989), 79 di 82; and 90 CLLC 16,010 (CLRB no. 770)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 14(3)(f); 88.1; 89; 91, 91(2)

AFFAIRE CITÉE

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1989), 79 di 82; et 90 CLLC 16,010 (CCRT nº 770)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 14(3)f); 88.1; 89; 91, 91(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Hospital Employees' Union,
applicant,
and
Gitxsan Health Society; Gitwangak Band Council; Gitanyow Huwilp Society,
respondents.

CITED AS: Gitxsan Health Society et al.

Board Files: 22917-C
23727-C

Decision no. 280
July 26, 2004

Application filed pursuant to sections 18, 35, 44 and 45 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Common employer - Sale of business - Successor employer - Review of bargaining unit - Successor bargaining agent - Employer status -The Hospital Employees' Union filed an application pursuant to section 18 of the *Code* requesting that the existing certification order concerning the Gitxsan Health Society (Society) include both the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council and that the Board declare that the single bargaining unit continue to be in force between the union and the Society - In the alternative, the union sought a declaration pursuant to section 35 that the Society and the two band councils are a common employer, as well as a declaration pursuant to sections 44 and 45 that the two band councils are successor employers to the Society - The union sought the substitution of the Gitanyow Band Council for the Gitanyow Huwilp Society - The union further filed a complaint alleging that the two band councils breached sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(b) and 94(3)(e) of the *Code* - A settlement agreement was reached on certain issues, and the Board was left to determine the unresolved issues - The Board declares that the traditional five-fold test for the applicability of section 35 has been met - There is ample evidence to conclude that the "yardstick used in measuring commonality of enterprise" would support a declaration that the band councils are a single employer, as contemplated in section 35 - The band councils' health care operations were closely coordinated, jointly

Motifs de décision

Hospital Employees' Union,
requérant,
et
Gitxsan Health Society; Conseil de bande Gitwangak; Gitanyow Huwilp Society,
intimés.

CITÉ: Gitxsan Health Society et autres

Dossiers du Conseil: 22917-C
23727-C

Décision n° 280
le 26 juillet 2004

Demande présentée en vertu des articles 18, 35, 44 et 45 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Employeur unique - Vente d'entreprise - Employeur successeur - Révision de l'unité de négociation - Agent négociateur successeur - Statut d'employeur - Le Hospital Employees' Union a présenté une demande fondée sur l'article 18 du *Code* dans laquelle il réclamait que son certificat d'accréditation actuel délivré à l'égard de la Gitxsan Health Society (la Société) s'applique aussi au Conseil de bande Gitwangak et au Conseil de Bande Gitanyow et que le Conseil déclare que l'unité de négociation unique que représente le syndicat auprès de la Société continue d'être la seule unité de négociation - Subsidiairement, le syndicat a demandé une déclaration, en vertu de l'article 35, selon laquelle la Société et les deux conseils de bande constituent un employeur unique ou encore une déclaration, en vertu des articles 44 et 45, selon laquelle les deux conseils de bande sont les employeurs successeurs de la Société - Le syndicat a aussi demandé le remplacement de la Gitanyow Huwilp Society par le Conseil de bande Gitanyow - Le syndicat a subséquemment présenté une plainte alléguant que les deux conseils de bande avaient contrevenu aux alinéas 94(1)a), 94(3)b) et 94(3)c) ainsi qu'au sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* - Une entente de règlement est intervenue relativement à certaines questions en litige et les parties ont laissé au Conseil le soin de trancher les questions non réglées - Le Conseil déclare que le critère classique à cinq volets visant à déterminer si l'article 35 s'applique est respecté - Il existe une

subject to the administrative direction of the health administrator and covered by Health Canada's agreement - The Board also concludes that there exists sufficient labour relations purpose to justify the issuance of a declaration of single employer under the *Code*, as the band councils are a single employer for the purposes of providing community health services pursuant to the *Code* - The Board further concludes that there shall be a successor bargaining unit comprised of employees of the two band councils for which the Hospital Employees' Union shall continue as the certified bargaining agent.

preuve abondante qui permet de conclure que «les critères utilisés pour établir le caractère commun de l'entreprise» soutiendraient une déclaration selon laquelle les conseils de bande constituent un employeur unique, ainsi qu'il est envisagé à l'article 35 - Les activités de services de santé des conseils de bande étaient étroitement coordonnées, assujetties ensemble à la direction administrative de l'administratrice des services de santé et visées par l'accord conclu avec Santé Canada - Le Conseil conclut également qu'il existe un objectif lié aux relations du travail suffisant pour justifier la déclaration d'employeur unique en vertu du *Code*, puisque les conseils de bande constituent un employeur unique pour les fins de la prestation de services de santé communautaires, conformément au *Code* - De plus, le Conseil conclut qu'il y aura une nouvelle unité de négociation composée des employés des deux conseils de bande à l'égard desquels le Hospital Employees' Union restera l'agent négociateur accrédité.

The Board, consisting of Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members, considered the parties' submissions at hearings held in Smithers and in Vancouver, on October 7 to 10, 2003, and April 14 and 15, 2004, respectively.

Le Conseil, composé de M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président et de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres, a examiné les observations des parties lors d'audiences tenues à Smithers du 7 au 10 octobre 2003 et à Vancouver les 14 et 15 avril 2004.

Appearances

Mr. E. Casey McCabe, for the Hospital Employees' Union;
Mr. Albert C. Peeling, for the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Huwilp Society.

Ont comparu

M[e] E. Casey McCabe, pour le Hospital Employees' Union;
M[e] Albert C. Peeling, pour le Conseil de bande Gitwangak et la Gitanyow Huwilp Society.

These reasons for decision were written by Mr. Gordon D. Hamilton, Vice-Chaiperson (former)

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Gordon D. Hamilton, Vice-président (ancien).

I - Nature of the Applications

[1] On April 9, 2002, the Hospital Employees' Union (the applicant or the union) filed an application pursuant to sections 18, 35, 44 and 45 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) requesting that the existing certification order concerning the Gitxsan Health Society include both the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Huwilp Society and that the Board declare that the single bargaining unit continues to be in force between the union and the Gitxsan Health Society. In the alternative, the applicant sought a declaration, pursuant to section 35, that the Gitxsan Health Society, the

I - Nature des demandes

[1] Le 9 avril 2002, le Hospital Employees' Union (le requérant ou le syndicat) a présenté une demande fondée sur les articles 18, 35, 44 et 45 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) dans laquelle il réclamait que son certificat d'accréditation actuel délivré à l'égard de la Gitxsan Health Society s'applique aussi au Conseil de bande Gitwangak et à la Gitanyow Huwilp Society et que le Conseil déclare que l'unité de négociation unique que représente le syndicat auprès de la Gitxsan Health Society continue d'être la seule unité de négociation. Subsidiairement, le requérant a demandé une

Gitwangak Band Council and the Gitanyow Huwilp Society are a common employer. In the further alternative, the applicant sought a declaration, pursuant to sections 44 and 45, that the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Huwilp Society are successor employers to the Gitxsan Health Society. In light of the submissions concerning the role of the Gitanyow Band Council, the union also sought the substitution of the Gitanyow Band Council for the Gitanyow Huwilp Society in its application.

[2] A second application in the form of a complaint was subsequently filed by the union on May 27, 2003, in which it was alleged that the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council (amended from the initial respondent, the Gitanyow Huwilp Society) had breached sections 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(b) and 94(3)(e) of the *Code*. In particular, the union alleged that Darlene Morgan, the health administrator for both the Gitanyow Band Council and the Gitwangak Band Council, had made comments concerning the security of employment at the Health Centre and expressed strong anti-union animus to several employees.

[3] The Gitxsan Health Society chose not to actively participate in the hearings in both Smithers and Vancouver, notwithstanding that it was advised by the Board that a decision or order could potentially be issued that might be contrary to its interests. The Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council did make representations to the Board, by way of submissions and evidence.

II - Background Facts

[4] In *Gitxsan Health Society*, December 13, 2002 (CIRB LD 784), involving the same parties, the Board decided certain preliminary matters and relied upon the following facts, which are reproduced once again for background reference:

> 1. The Gitwangak Band Council is providing health services on the basis of the Agreement with Health Canada to its membership, not to the Gitxsan people at large (paragraph 12; submission of the Gitwangak Band Council and Gitanyow Huwilp Society filed on May 28, 2002).
>
> 2. The provision of health services for the people of the Gitwangak Indian Band and the people of the Gitanyow

déclaration, en vertu de l'article 35, selon laquelle la Gitxsan Health Society, le Conseil de bande Gitwangak et la Gitanyow Huwilp Society constituent un employeur unique. Subsidiairement encore, le requérant a demandé une déclaration, en vertu des articles 44 et 45, selon laquelle le Conseil de bande Gitwangak et la Gitanyow Huwilp Society sont les employeurs successeurs de la Gitxsan Health Society. Compte tenu des observations relatives au rôle du Conseil de bande Gitanyow, le syndicat a aussi demandé le remplacement de la Gitanyow Huwilp Society par le Conseil de bande Gitanyow dans sa demande.

[2] Par la suite, le 27 mai 2003, le syndicat a présenté une deuxième demande sous la forme d'une plainte, dans laquelle il a allégué que le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow (remplaçant l'intimé initial, la Gitanyow Huwilp Society) avaient contrevenu aux alinéas 94(1)a), 94(3)b) et 94(3)c) ainsi qu'au sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*. Le syndicat a allégué notamment que Darlene Morgan, l'administratrice des services de santé pour le Conseil de bande Gitanyow et pour le Conseil de bande Gitwangak, avaient fait des commentaires concernant la sécurité d'emploi au centre de santé et avaient manifesté un fort sentiment antisyndical à l'égard de plusieurs employés.

[3] La Gitxsan Health Society a choisi de ne pas participer activement aux audiences à Smithers et à Vancouver, bien que le Conseil l'ait informée qu'il pourrait éventuellement rendre une décision ou une ordonnance qui pourrait aller à l'encontre de ses intérêts. Le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow ont toutefois présenté des observations au Conseil sous la forme d'arguments et d'éléments de preuve.

II - Contexte

[4] Dans l'affaire *Gitxsan Health Society*, 13 décembre 2002 (CCRI LD 784), touchant les mêmes parties, le Conseil a tranché certaines questions préliminaires et s'est fondé sur les faits suivants, qui sont reproduits encore une fois à titre d'information:

> 1. Conformément à l'entente conclue avec Santé Canada, le Conseil de bande Gitwangak offre des services de santé à ses membres et non à l'ensemble de la nation Gitxsan (paragraphe 12; observation du Conseil de bande Gitwangak et de la Gitanyow Huwilp Society présentée le 28 mai 2002).
>
> 2. La prestation de services de santé aux membres de la bande indienne Gitwangak et à ceux de la Gitanyow Huwilp Society

Huwilp Society was previously covered by an agreement between the Gitxsan Health Society and Health Canada. The Gitxsan Health Authority was a society formed under the auspices of the Gitxsan Hereditary Chiefs. The Gitwangak Indian Band is a Gitxsan Band. The Gitanyow Indian Band also participated in the receipt of health services from the Gitxsan Health Authority, although its people are distinct from the Gitxsan people (paragraphs 1, 2 and 3; submission of the Gitwangak Band Council filed on May 28, 2002).

3. Both the Gitwangak and Gitanyow peoples decided they could better administer Health Canada funds than the Gitxsan Health Society, and they accordingly entered into their own agreements with Health Canada for the delivery of health services to their own respective peoples. At present, the governing service and funding agreements are separate, but similar, agreements between Health Canada and the Gitwangak Band Council and between Health Canada and the Gitanyow Band Council. For a transitional period of one year, the agreement covering the delivery of health services to the Gitanyow peoples was through the Gitanyow Huwilp Society. (paragraphs 4 to 7, and 12; submission of Gitwangak Band Council and Gitanyow Huwilp Society filed on May 28, 2002).

...

5. The Gitxsan Health Authority continues to function and deliver services, however not to the Gitwangak and Gitanyow peoples (paragraph 16; submission of Gitwangak Band Council and Gitanyow Huwilp Society filed on May 28, 2002).

6. The Gitanyow Band Council has modified the focus for the provision of health care, opting for a lifespan model. The organization and assignment of work are structured according to the ages of the people for whom the services are provided. The Gitwangak Band Council may adopt a similar model and organizational health care delivery structure in the near future (paragraphs 12 and 13; submission of Gitwangak Band Council and Gitanyow Huwilp Society filed on May 28, 2002).

(pages 3-5)

[5] The Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council adopted the position at the outset of the hearing that neither of them were employers within the meaning of the *Code*, but instead suggested that the true employer was Health Canada. After hearing all of the evidence presented by both the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council and reviewing all of the documents submitted, on October 10, 2003, the Board verbally advised the parties that "the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council are employers under the *Code*." Shortly thereafter and on the same day as the verbal ruling, the Board was presented with a Settlement Agreement, which contained several admissions that effectively

était auparavant visée par une entente conclue entre la Gitxsan Health Society et Santé Canada. La Gitxsan Health Authority était une société créée sous les auspices des chefs héréditaires Gitxsan. Or, la bande indienne Gitwangak est une bande Gitxsan. La bande indienne Gitanyow a aussi obtenu des services de santé de la Gitxsan Health Authority, même si ses membres ne font pas partie de la nation Gitxsan (paragraphes 1, 2 et 3; observation du Conseil de bande Gitwangak présentée le 28 mai 2002).

3. Les nations Gitwangak et Gitanyow ont toutes deux décidé qu'elles pouvaient mieux administrer les fonds de Santé Canada que la Gitxsan Health Society, et c'est pourquoi elles ont conclu leurs propres ententes avec ce ministère fédéral pour la prestation de services de santé à leurs membres respectifs. À l'heure actuelle, les modalités applicables aux services et à leur financement sont des ententes distinctes, mais semblables, conclues entre Santé Canada et le Conseil de bande Gitwangak, ainsi qu'entre ce ministère et le Conseil de bande Gitanyow. Pour une période de transition d'un an, l'entente applicable à la prestation des services de santé à la nation Gitanyow s'est faite par l'intermédiaire de la Gitanyow Huwilp Society (paragraphes 4 à 7 et paragraphe 12; observation du Conseil de bande Gitwangak et de la Gitanyow Huwilp Society présentée le 28 mai 2002).

...

5. La Gitxsan Health Authority continue à fonctionner et à offrir des services, mais pas aux membres des nations Gitwangak et Gitanyow (paragraphe 16; observation du Conseil de bande Gitwangak et de la Gitanyow Huwilp Society présentée le 28 mai 2002).

6. Le Conseil de bande Gitanyow a réorienté la prestation des soins de santé en optant pour un modèle fondé sur l'espérance de vie. L'organisation et la répartition des tâches sont structurées en fonction de l'âge des personnes auxquelles les services sont offerts. Le Conseil de bande Gitwangak pourrait adopter d'ici peu un modèle et une structure d'organisation et de prestation des soins de santé analogues (paragraphes 12 et 13; observation du Conseil de bande Gitwangak et de la Gitanyow Huwilp Society présentée le 28 mai 2002).

(pages 3-5)

[5] Le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow ont fait savoir dès le début des audiences que ni l'un ni l'autre n'était un employeur au sens du *Code*, mais ont plutôt laissé entendre que le véritable employeur était Santé Canada. Après avoir entendu toute la preuve présentée par le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow et avoir examiné tous les documents présentés, le Conseil a informé verbalement les parties, le 10 octobre 2003, que «le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow sont des employeurs au sens du *Code*». Peu après, le jour où la décision a été rendue verbalement, le Conseil a reçu une entente de règlement, dans laquelle les parties admettaient

resolved many of the issues in dispute. The terms of the Settlement Agreement are reproduced below:

> Settlement Agreement
> Canada Industrial Relations Board File Nos. 22917 and 23727
>
> Whereas the Hospital Employees Union filed an application on April 8, 2002 under sections 18, 19, 35, 44, and 45 of the *Canada Labour Code*;
>
> And whereas the Hospital Employees Union filed a supplementary application on May 27, 2003 seeking declarations and remedies under Section 94 of the *Canada Labour Code*
>
> And whereas a hearing into the above complaints was convened in Smithers, B.C. on October 7, 2002 to hear and determine the matters
>
> And whereas the parties wish to amicably enter an agreement to settle the matters
>
> Therefore be it resolved that:
>
> 1. The Respondents, Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council concede the issues of successorship and unfair labour practices
>
> 2. The Hospital Employees Union and the Respondents (the Parties) agree that the Canada Industrial Relations Board (Board) remain seized of the issue of remedies that flow from the successorship and the unfair labour practice. Additionally, the Board will remain seized of the issue of single employer.
>
> 3. The Parties request that Board adjourn the current proceeding in order to allow the Parties time to negotiate a settlement of outstanding issues including but not limited to scope of the bargaining unit, effective date of the collective agreement, damages to employees etc.
>
> 4. The settlement negotiations referred to in paragraph 3 will commence on Tuesday October 14, 2003 at 1:00 p.m. and continue on Wednesday October 15, 2003 at the Gitanyow Health Centre
>
> 5. The Respondents agree that a formal request to the Gitanyow Health Board will be made to recall Gloria Wilson as a Personal Care Aid as soon as possible. The Respondents do not anticipate a problem with this request.
>
> Dated this 10th day of October, 2003 at Smithers, B.C.
>
> [*sic*]

[6] It was the good faith intentions of all of the parties present at the hearing that continued discussion and negotiations would likely resolve all of the outstanding issues left in dispute. It was on that basis that the Board

plusieurs points, ce qui a en fait permis de résoudre une grande partie des questions en litige. Voici les modalités de cette entente:

> Entente de règlement
> Dossiers nos 22917 et 23727 du Conseil canadien des relations industrielles
>
> Attendu que, le 8 avril 2002, le Hospital Employees' Union a présenté une demande en vertu des articles 18, 19, 35, 44 et 45 du *Code canadien du travail*;
>
> Et attendu que, le 27 mai 2003, le Hospital Employees Union a présenté une demande supplémentaire dans le but d'obtenir des déclarations et des mesures de redressement en vertu de l'article 94 du *Code canadien du travail*;
>
> Et attendu qu'une audience portant sur la demande et la plainte mentionnées ci-dessus a été convoquée à Smithers (Colombie-Britannique) le 7 octobre 2003 pour entendre et trancher ces questions;
>
> Et attendu que les parties souhaitent conclure une entente à l'amiable pour régler ces questions;
>
> Il est par conséquent déterminé que:
>
> 1. Les intimés, le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow, concèdent les questions des droits du successeur et des pratiques déloyales de travail.
>
> 2. Le Hospital Employees' Union et les intimés (les parties) conviennent que le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) demeure saisi de la question des mesures de redressement qui découle des droits du successeur et des pratiques déloyales de travail. De plus, le Conseil restera saisi de la question de l'employeur unique.
>
> 3. Les parties demandent que le Conseil ajourne la procédure en cours afin de donner aux parties le temps de négocier une entente sur les questions non réglées, notamment la portée de l'unité de négociation, la date d'entrée en vigueur de la convention collective et les dommages-intérêts à verser aux employés.
>
> 4. Les négociations en vue d'une entente exposées au paragraphe 3 débuteront le mardi 14 octobre 2003 à 13 h et se poursuivront le mercredi 15 octobre 2003 au Gitanyow Health Centre.
>
> 5. Les intimés conviennent que l'on demandera officiellement au Gitanyow Health Board de rappeler Gloria Wilson à titre d'aide-soignante aussitôt que possible. Les intimés ne prévoient pas que cette demande posera problème.
>
> Fait le 10 octobre 2003 à Smithers (Colombie-Britannique).
>
> (traduction)

[6] En toute bonne foi, toutes les parties présentes à l'audience estimaient que la poursuite de la discussion et des négociations permettrait vraisemblablement de résoudre toutes les questions toujours en litige. C'est

granted the joint request for an adjournment, *sine die*. Unfortunately, the subsequent discussions were not successful, and the Board was reconvened for a determination of those items left unresolved.

[7] On April 14, 2004, the Board received additional representations from the parties. Once again, a period of adjournment was granted in order that additional discussions could be undertaken. The parties were more than willing to receive the expert assistance and mediation advice of Mr. Harvey Farysey, the Board's Labour Relations Officer, in its Vancouver office. With his help, the parties once again were able to move another step closer to resolving major components to their dispute. On April 15, 2004, the parties advised the Board that they had agreed upon the following terms of settlement, which would be incorporated into a formal Board order:

> 1. The Gitwangak Band Council would reinstate the employment of Carol Maitland effective April 16, 2004;
>
> 2. The Gitwangak Band Council would adjust the rates of pay and provide retroactive payments to Percy Fowler, Annie Morgan, Roxanne Morgan, Geraldine Shanoss, Carol Maitland, and Marcia Tait in accordance with the terms of payout schedules, which the parties had finalized and presented to the Board and which would form a part of the Board's order;
>
> 3. The Gitanyow Band Council would adjust the rates of pay and provide retroactive payments to Dorinda Shirey, Rena Benson, Yvonne Starlund, Edna Shirey, Lana Maitland, and Gloria Wilson, in accordance with the terms of the agreed-upon payout schedules, which would also form a part of the Board's order;
>
> 4. The Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council would make the proper pension payments in order that those individual employees listed in this Order would be made whole;

[8] It was also the expressed intention that the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council would both sign and wholly adopt the terms of the current collective agreement that covered employees of the Gitxsan Health Society. However, the agreement could not be signed in Vancouver on April 15, 2004, due to the lack of a quorum of each band council. It was agreed that the Board would not issue any order for a period of seven days, to provide each of the band councils with an opportunity to sign the collective agreement. In the event that one or both of the band councils had not signed the collective agreement within

pour cette raison que le Conseil a accédé à la demande conjointe d'ajournement *sine die*. Malheureusement, les discussions ultérieures n'ont pas été fructueuses, et le Conseil a été reconvoqué pour se prononcer sur les questions non réglées.

[7] Le 14 avril 2004, le Conseil a reçu des observations supplémentaires des parties. Encore une fois, il a accordé un ajournement pour permettre des discussions additionnelles. Les parties étaient tout à fait disposées à recevoir l'aide experte et les conseils de médiation de M. Harvey Farysey, l'agent des relations du travail du bureau de Vancouver du Conseil. Avec son aide, les parties ont pu à nouveau se rapprocher un peu de la résolution des principales composantes de leur différend. Le 15 avril 2004, les parties ont informé le Conseil qu'elles avaient convenu des conditions de règlement suivantes à intégrer à une ordonnance officielle du Conseil:

> 1. Le Conseil de bande Gitwangak réintégrera Carol Maitland dans son emploi avec effet au 16 avril 2004.
>
> 2. Le Conseil de bande Gitwangak rajustera les taux de rémunération et versera des augmentations rétroactives à Percy Fowler, Annie Morgan, Roxanne Morgan, Geraldine Shanoss, Carol Maitland et Marcia Tait conformément aux modalités des calendriers de paiement que les parties ont arrêtées et présentées au Conseil et qui feront partie de l'ordonnance du Conseil.
>
> 3. Le Conseil de bande Gitanyow rajustera les taux de rémunération et versera des augmentations rétroactives à Dorinda Shirey, Rena Benson, Yvonne Starlund, Edna Shirey, Lana Maitland et Gloria Wilson conformément aux modalités des calendriers de paiement convenus, qui feront également partie de l'ordonnance du Conseil.
>
> 4. Le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow feront les versements appropriés au titre du régime de retraite de manière à ce que les employés dont le nom figure sur l'ordonnance ne subissent aucune perte.
>
> (traduction)

[8] Le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow avaient aussi exprimé l'intention de signer tous les deux et d'adopter intégralement les modalités de la convention collective qui visait les employés de la Gitxsan Health Society. Cette convention n'a toutefois pas pu être signée à Vancouver le 15 avril 2004 en raison de l'absence d'un quorum de chaque conseil de bande. Il a été convenu que le Conseil ne rendrait pas d'ordonnance pendant une période de sept jours, afin de donner à chacun des conseils de bande l'occasion de signer la convention collective. Dans le cas où l'un des conseils de bande ou

the time stipulated by the Board, then an order would be issued accordingly. As neither of the band councils has signed the collective agreement, the Board issued on July 23, 2004, the appropriate order.

[9] The sole unresolved issue for the Board to determine involves the bargaining unit structure. Although there was a concession concerning successorship by the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council, the issue of single or common employer remains in dispute between the parties.

III- Facts

[10] Gail MacDonald, the acting executive director of the Gitxsan Health Society (the Society) from October 2002 to April 2003, and Vicki Russell, previously the health administrator for the Gitanyow Health Board, outlined the services provided by the Society. The Society used to deliver its health care services through five health stations. It was formed in 1992, with a plan to increase the discretion available to the local bands in the provision of health care services. Previously, Health Canada had simply delegated its authority to the local bands, who administered the Health Canada programs and oversaw the workforce. With the formation of the Society and the establishment of local health boards for each band, the potential for more control over health services was possible. In 1992, the Hereditary Chiefs ratified the transfer of health services from their own health board to the Society.

[11] The Society was able to negotiate a transfer agreement with Health Canada, which meant that the Society could spend money the way it wanted (within limits), so long as it was within the health program and was accurately reported in the required government audits. Under the previous agreement, called a contribution agreement, the local band's health board had no flexibility, but simply spent the money in the manner and for the precise purpose attached to each line of funding.

[12] In 2001, the Gitanyow and the Gitwangak bands withdrew from the Society. Vicki Russell recalled that some of the Gitanyow people present at the Society's annual general meeting had said the community felt it had no direct control over the delivery of health

les deux n'auraient pas signé la convention collective dans le délai précisé par le Conseil, ce dernier rendrait une ordonnance en conséquence. Comme aucun des conseils de bande n'a signé la convention collective, le Conseil a rendu l'ordonnance appropriée le 23 juillet 2004.

[9] La seule question en suspens que le Conseil doit trancher porte sur la structure de l'unité de négociation. Bien qu'il y ait une concession concernant la succession par le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow, la question de l'employeur unique ou commun reste en litige entre les parties.

III - Les faits

[10] La directrice administrative par intérim de la Gitxsan Health Society (la Société) d'octobre 2002 à avril 2003, Gail MacDonald, et l'ancienne administratrice des services de santé du Gitanyow Health Board, Vicki Russell, ont décrit les services fournis par la Société. La Société offrait ses services de santé par l'entremise de cinq postes sanitaires. Elle a été créée en 1992, avec le projet d'accroître le pouvoir discrétionnaire accordé aux bandes locales relativement à la prestation des services de santé. Avant sa création, Santé Canada avait simplement délégué son autorité aux bandes locales, qui administraient les programmes de Santé Canada et supervisaient les employés. Avec la formation de la Société et l'établissement de conseils de santé locaux pour chaque bande, la possibilité d'un plus grand contrôle des services de santé était possible. En 1992, les chefs héréditaires ont ratifié le transfert des services de santé de leur propre conseil de santé à la Société.

[11] La Société a réussi à négocier avec Santé Canada une entente de transfert en vertu de laquelle elle pouvait dépenser les fonds comme elle le voulait (dans certaines limites), pourvu que ce soit dans le cadre du programme de santé et que les dépenses soient déclarées de façon exacte dans les vérifications gouvernementales requises. En vertu de l'entente précédente, appelée accord de contribution, le conseil de santé de la bande locale n'avait aucune marge de manoeuvre, mais dépensait simplement l'argent de la manière et pour l'objet précis prévu pour chaque poste de financement.

[12] En 2001, les bandes Gitanyow et Gitwangak se sont retirées de la Société. Vicki Russell se rappelait que certains des Gitanyow présents à l'assemblée générale annuelle de la Société avaient indiqué que la collectivité estimait n'avoir aucun contrôle direct sur la

services. She assumed that the Gitwangak people likely had the same feelings. The evidence indicated that the health care delivery objectives of the Gitxsan Health Society were distinct from those of the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council. It was for this reason, according to Sonja Damani, a union representative with the Hospital Employees' Union, that the two bands sought out their own agreements with Health Canada.

[13] By October 1, 2001, the Gitanyow Band Council had entered into its own agreement with Health Canada. The Gitwangak Band Council entered into a separate agreement with Health Canada around the same time. Health Canada accepted the Gitwangak Band Council as the signatory. Due to financial concerns about the Gitanyow Band Council, Health Canada required the Gitanyow Huwilp Society to be responsible as signatory to the health services agreement. For that first year after the withdrawal from the Society, the Gitanyow Huwilp Society contracted out the delivery of the health services back to the Society. During this period, there was no change to the reporting structures for many employees, as many of them continued to work for the Society while they performed the work under contract to the Gitanyow Huwilp Society. At the end of the first year, the financial concerns over the Gitanyow Band Council had been resolved, and the following year, Health Canada signed a renewal agreement with the Gitanyow Band Council.

[14] Both the Gitanyow and Gitwangak band councils entered discussions with the Society concerning a transition of services from the Society to the local band. In both cases, the protocol agreements were never signed, although the spirit and intention of each protocol agreement were adopted in relation to most points of the agreement. Health Canada was never involved in the negotiations between the Society and the Gitanyow Band Council over the transition protocol for the transfer of health services from the Society to the Gitanyow Band Council.

[15] Until September 30, 2003, the Society retained a patient transportation clerk and a home and community care worker that provided services to the Gitwangak and the Gitanyow bands. On the basis of this fact alone, there was clear evidence of overlap in the bargaining unit structure, where some health care services were still being provided to the Gitwangak and Gitanyow

prestation des services de santé. Elle a supposé que les Gitwangak avaient vraisemblablement la même impression. La preuve a indiqué que les objectifs de prestation de services de santé de la Gitxsan Health Society étaient distincts de ceux du Conseil de bande Gitwangak et du Conseil de bande Gitanyow. C'est pour cette raison, selon Sonja Damani, représentante syndicale du Hospital Employees' Union, que les deux bandes ont cherché à conclure leurs propres ententes avec Santé Canada.

[13] Au 1er octobre 2001, le Conseil de bande Gitanyow avait conclu sa propre entente avec Santé Canada. Le Conseil de bande Gitwangak a conclu une entente distincte avec Santé Canada environ à la même époque. Santé Canada a accepté le Conseil de bande Gitwangak comme signataire. En raison de préoccupations financières au sujet du Conseil de bande Gitanyow, Santé Canada a exigé que la Gitanyow Huwilp Society assume la responsabilité à titre de signataire de l'entente sur les services de santé. Pendant la première année après le retrait de la Société, la Gitanyow Huwilp Society a confié à contrat la prestation des services de santé à la Société. Pendant cette période, il n'y a eu aucun changement aux structures hiérarchiques pour de nombreux employés, car bon nombre d'entre eux ont continué à travailler pour la Société pendant qu'ils faisaient le travail en sous-traitance pour la Gitanyow Huwilp Society. À la fin de la première année, les préoccupations financières à l'égard du Conseil de bande Gitanyow avaient été résolues et, l'année suivante, Santé Canada a conclu une entente de renouvellement avec ce Conseil de bande.

[14] Les conseils de bande Gitanyow et Gitwangak ont tous deux amorcé des discussions avec la Société concernant le transfert des services de la Société à la bande locale. Dans les deux cas, le protocole d'entente n'a jamais été signé, bien que l'esprit et l'intention de chaque protocole d'entente aient été adoptés par rapport à la plupart des points de l'entente. Santé Canada n'a jamais participé aux négociations entre la Société et le Conseil de bande Gitanyow au sujet du protocole de transition pour le transfert des services de santé de la Société au Conseil de bande Gitanyow.

[15] Jusqu'au 30 septembre 2003, la Société a gardé un préposé au transport des patients et un préposé aux soins à domicile et aux soins communautaires qui offraient des services aux bandes Gitwangak et Gitanyow. Compte tenu de ce seul fait, il y avait des signes clairs de chevauchement de la structure de l'unité de négociation, puisque certains services de santé

bands by the Society. However, this practice ended on September 30, 2003, and no further connection between the Society and the Gitwangak and the Gitanyow bands remained in existence thereafter.

[16] The Board was presented with evidence about the two different types of agreements available from Health Canada. They are generally referred to as a "consolidation agreement" and an "integrated agreement." The consolidation agreement provided less flexibility to the local band authorities. Any deviation from the prescribed spending directions provided for in the consolidation agreement required the approval of Health Canada. In some cases, approval of changes was possible. But without approval, everything was to be spent in accordance with the line by line basis of funding provided for in the agreement.

[17] Notwithstanding the clear and consistent evidence presented by Darlene Morgan and others concerning the limited, or absence of, flexibility in reallocating funds when a band has entered into a consolidation agreement, the facts suggested that some options were available to the band in certain circumstances. For example, there was no community health representative (CHR) for the Gitwangak band for a period of time. The funds were not formally reallocated to another program, but were diverted for a time to purchase equipment and supplies for the CHR offices after the management changeover from the Society to the Gitwangak Band Council.

[18] The Society operates under an integrated agreement. With this type of agreement, there is considerable local input into how the health care funds can be spent, and what types of health programs can be provided. An integrated agreement is comprised of several phases. Phase I represents a one-year agreement and is often referred to as targeted programs. It provides for the establishment of a work plan that would move the health care provider into Phase II. Phase II is a three- to five-year agreement, with annual budgets similar to those found in a Phase I agreement. Under both Phase I and II, there is no opportunity to reallocate funds between the various health services. Phase I requires quarterly financial reports, and Phase II requires semi-annual financial reports. It is only in the final year of the Phase II agreement, referred to as the pre-transfer agreement year, that there is an

étaient encore offerts par la Société aux bandes Gitwangak et Gitanyow. Cette pratique a toutefois pris fin le 30 octobre 2003 et il n'est resté ensuite aucun lien entre la Société et les bandes Gitwangak et Gitanyow.

[16] Le Conseil a reçu des éléments de preuve au sujet de deux types distincts d'ententes qui peuvent être conclues avec Santé Canada. On les appelle généralement «accord de consolidation» et «accord intégré». L'accord de consolidation offre moins de marge de manoeuvre aux autorités de la bande locale. Tout écart par rapport aux instructions des dépenses prescrites par l'accord de consolidation exige l'approbation de Santé Canada. Dans certains cas, l'approbation des modifications était possible. Mais sans approbation, il fallait tout dépenser conformément au financement par poste prévu dans l'entente.

[17] Malgré la preuve claire et cohérente présentée par Darlene Morgan et d'autres au sujet des limites ou de l'absence de marge de manoeuvre dans la réaffectation des fonds lorsqu'une bande a conclu un accord de consolidation, les faits semblent indiquer que la bande avait une marge de manoeuvre dans certaines circonstances. Par exemple, pendant un certain temps, il n'y avait aucun représentant en santé communautaire (RSC) pour la bande Gitwangak. Les fonds n'ont pas été officiellement réaffectés à un autre programme, mais ont servi pendant quelque temps à l'achat d'équipement et de fournitures pour les bureaux du RSC après le transfert de l'administration de la Société au Conseil de bande Gitwangak.

[18] La Société fonctionne dans le cadre d'un accord intégré. Avec ce type d'accord, il y a une participation locale considérable aux modalités de dépense des fonds de services de santé et au choix des types de programmes de santé qui peuvent être offerts. Un accord intégré comprend plusieurs phases. La phase I représente une entente d'un an qui comprend souvent ce que l'on appelle des programmes ciblés. Elle prévoit l'établissement d'un plan de travail qui permet aux fournisseurs des services de santé de passer à la phase II. La phase II est une entente de trois à cinq ans avec des budgets annuels semblables à ceux d'une entente de phase I. Tant en vertu de la phase I que de la phase II, il n'y a aucune possibilité de réaffecter les fonds entre les divers services de santé. La phase I exige des rapports financiers trimestriels, tandis que la phase II exige des rapports financiers semestriels. C'est

opportunity to control the health care programs and the allocation of funds between health care programs.

[19] Each of the two bands have different accounting management structures established for the management and reporting of the expenditure of funds. For example, the Gitanyow Band Council has delegated its responsibilities in this area to the Gitanyow Human Services. If there is an operating budget deficit, it is the responsibility of the individual band. If there is a budget surplus, then that surplus is transferred back to Health Canada. All of the fixed assets are owned by the federal government; however, the bands act as caretakers of the buildings and receive an operating fund to support that work. If either one of the bands defaults on their responsibilities or continues to operate in a deficit, then Health Canada has the authority under the agreements to take over some or all of the programs.

[20] Darlene Morgan was initially hired by the Gitanyow Band Council on February 17, 2003, to manage the delivery of health services. At the time of the hearing in October of 2003, she reported directly to the Gitanyow Human Services Board and the Gitwangak Health Board. Both of these entities reported directly to their respective band councils. Darlene Morgan is only paid by the Gitanyow Band Council, although there is a charge for the services she provides to the Gitwangak band. She was authorized by both bands to manage the health services for both communities. In October of 2003, the Board was advised that a health administrator had just been hired by the Gitwangak Band Council. However, by the time of the continuation of the hearing in April of 2004, there was no suggestion that anyone other than Darlene Morgan looked after the health administration responsibilities for both the Gitwangak and Gitanyow bands.

[21] The total amount in the health services budget, as set out in the agreement with the Gitwangak band, is different from the amount for the Gitanyow band. Darlene Morgan only identified population differences between the two communities as the principal distinguishing criteria.

[22] Health Canada carefully stipulates the primary job functions for each position in the consolidation

seulement dans la dernière année de l'entente de phase II, que l'on appelle l'année de l'accord préalable au transfert, qu'il est possible d'avoir la main haute sur les programmes de services de santé et sur l'affectation des fonds aux différents programmes.

[19] Chacune des deux bandes a des structures de gestion comptable différentes établies pour la gestion des dépenses de fonds et l'établissement des rapports sur ces fonds. Par exemple, le Conseil de bande Gitanyow a délégué ses responsabilités dans ce domaine aux Gitanyow Human Services. S'il y a un déficit du budget de fonctionnement, c'est la bande qui en est responsable. S'il y a un excédent budgétaire, celui-ci est transféré à Santé Canada. Toutes les immobilisations appartiennent au gouvernement fédéral; toutefois, les bandes agissent comme gardiens des bâtiments et reçoivent des fonds de fonctionnement pour ce travail. Si l'une des bandes manque à ses responsabilités ou continue de fonctionner en déficit, Santé Canada a le pouvoir, en vertu des accords, de prendre le contrôle d'une partie ou de la totalité des programmes.

[20] Le Conseil de bande Gitanyow a embauché pour la première fois Darlene Morgan le 17 février 2003 afin de lui confier la gestion de la prestation des services de santé. Au moment de l'audience d'octobre 2003, elle relevait directement du Gitanyow Human Services Board et du Gitwangak Health Board. Ces deux entités relevaient directement de leurs conseils de bande respectifs. Darlene Morgan est seulement payée par le Conseil de bande Gitanyow, bien qu'il y ait des frais pour les services qu'elle offre à la bande Gitwangak. Les deux bandes l'ont autorisée à gérer les services de santé des deux collectivités. En octobre 2003, on a informé le Conseil qu'un administrateur de la santé venait d'être embauché par le Conseil de bande Gitwangak. Toutefois, au moment de la continuation de l'audience en avril 2004, il n'y avait aucune indication que quelqu'un d'autre que Darlene Morgan assumait les responsabilités de l'administration de la santé pour les bandes Gitwangak et Gitanyow.

[21] Le montant total du budget des services de santé indiqué dans l'accord avec la bande Gitwangak diffère du montant applicable à la bande Gitanyow. Darlene Morgan a seulement mentionné les différences de population entre les deux collectivités comme principal critère de distinction.

[22] Santé Canada stipule minutieusement les principales fonctions pour chaque poste dans l'accord

agreement it enters into with each health services provider. This was evident upon a review of the two consolidation agreements signed by the Gitwangak and the Gitanyow band councils respectively. Although there are detailed descriptors of each classification's job responsibilities, the band has total control over the individual hired for the job and the day-to-day supervision of the incumbent. Both agreements were very clear in stipulating that Health Canada was not the employer and that the deliverer of the health care services acted exclusively in that capacity. In these cases, the employers of the health care workers are the Gitanyow Band Council and the Gitwangak Band Council. The bands pay the wages, hire the workers, ensure that they are properly trained and oversee their supervision on a daily basis, although the requirement for supervision is generally quite minimal. Health Canada's only role is to ensure that funding is provided for specific health services. In the absence of any evidence, it is reasonable to conclude that without a clear understanding between the parties as to the specific work and job responsibilities being funded, there would be a greater likelihood of disputes over inadequate funding. It is similarly logical that the amount of detail contained in the agreements concerning job responsibilities is necessary to accurately calculate the amount of funding to be provided by Health Canada. These conclusions are consistent with the express wording contained in the agreements. The conclusion proposed by counsel for the Gitwangak and Gitanyow bands, namely that the recitation of job duties in the agreement illustrates an employer-employee relationship between Health Canada and the health care workers, is inconsistent with the express language contained in the agreements.

de consolidation qu'elle conclut avec chaque fournisseur de services de santé. Cela ressort clairement à l'examen des deux accords de consolidation signés respectivement avec les conseils de bande Gitwangak et Gitanyow. Bien qu'il existe des descriptions détaillées des responsabilités de chaque classification, c'est la bande qui décide qui sera embauché pour le poste et qui assure la supervision courante du titulaire du poste. Les deux accords stipulaient très clairement que Santé Canada n'était pas l'employeur et que le fournisseur des services de santé agissait exclusivement à ce titre. Dans ces cas, les employeurs des travailleurs des services de santé sont le Conseil de bande Gitanyow et le Conseil de bande Gitwangak. Les bandes paient les salaires, embauchent les travailleurs, s'assurent qu'ils ont la formation nécessaire et voient à leur supervision courante, même si le besoin de supervision est généralement assez faible. Le seul rôle de Santé Canada consiste à assurer le financement de services de santé déterminé. En l'absence de preuve, il est raisonnable de conclure que sans un accord clair entre les parties quant aux tâches et aux responsabilités d'emploi précises qui sont financées, il y aurait une plus forte probabilité que surgissent des différends portant sur l'insuffisance du financement. De même, il est logique que la quantité de détails que renferment les accords au sujet des responsabilités d'emploi est nécessaire pour calculer de façon exacte le montant du financement qui sera fourni par Santé Canada. Ces conclusions sont conformes au texte explicite des accords. La conclusion proposée par le procureur des bandes Gitwangak et Gitanyow, c'est-à-dire que l'énumération des tâches dans l'accord laisse entendre qu'il existe une relation employeur-employé entre Santé Canada et les travailleurs des services de santé, va à l'encontre du libellé explicite des accords.

IV - Analysis

[23] The relevant provisions relied upon by the applicant union include sections 18, 35, 44 and 45 of the *Code*:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.
>
> ...
>
> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses

IV - Analyse

[23] Les dispositions pertinentes invoquées par le syndicat requérant comprennent les articles 18, 35, 44 et 45 du *Code*:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.
>
> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces

operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

...

44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,

"business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

"provincial business" means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

"sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

(3) Where, as a result of a change of activity, a provincial business becomes subject to this Part, or such a business is sold to an employer who is subject to this Part,

(a) the trade union that, pursuant to the laws of the province, is the bargaining agent for the employees employed in the provincial business continues to be their bargaining agent for the purposes of this Part;

(b) a collective agreement that applied to employees employed in the provincial business at the time of the change or sale continues to apply to them and is binding on the employer or on the person to whom the business is sold;

employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

...

44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1

«entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

«entreprise provinciale» Installations, ouvrages, entreprises - ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises - dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

«vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

(3) Si, en raison de changements opérationnels, une entreprise provinciale devient régie par la présente partie ou si elle est vendue à un employeur qui est régi par la présente partie:

a) le syndicat qui, en vertu des lois de la province, est l'agent négociateur des employés de l'entreprise provinciale en cause demeure l'agent négociateur pour l'application de la présente partie;

b) une convention collective applicable à des employés de l'entreprise provinciale à la date des changements opérationnels ou de la vente continue d'avoir effet ou lie l'acquéreur;

(c) any proceeding that at the time of the change or sale was before the labour relations board or other person or authority that, under the laws of the province, is competent to decide the matter, continues as a proceeding under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party; and

(d) any grievance that at the time of the change or sale was before an arbitrator or arbitration board continues to be processed under this Part, with such modifications as the circumstances require and, where applicable, with the person to whom the provincial business is sold as a party.

45.In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

[24] The traditional test for the applicability of section 35 has been consistently followed by the Board, and is found in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699):

In order for section 133 [now section 35] to apply, the following criteria must be met:

1. two or more **enterprises**, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are **employers** (*Emde Trucking Ltd.*, *supra*),
5. the said **businesses** being operated by **employers** having common direction or control over them.

(page 145)

[25] In *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161, the Board indicated that the exclusively remedial justification for the previous application of section 35 no longer applied, but rather that a broader approach to section 35 was now appropriate:

[37] ... A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required. The Board considers that rationalization of bargaining units that will promote sound labour relations and that will prevent disruption caused by inter-unit conflicts is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. ..

(pages 16; and 172-173)

[26] There was no dispute that the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council constituted two or more enterprises or organizations. Each had been recognized as such by Health Canada and various

c) les procédures engagées dans le cadre des lois de la province en cause et qui, à la date des changements opérationnels ou de la vente, étaient en instance devant une commission provinciale des relations de travail ou tout autre organisme ou personne compétents deviennent des procédures engagées sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu;

d) les griefs qui étaient en instance devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage à la date des changements opérationnels ou de la vente sont tranchés sous le régime de la présente partie, avec les adaptations nécessaires, l'acquéreur devenant partie aux procédures s'il y a lieu.

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[24] Le Conseil a utilisé régulièrement le critère classique visant à déterminer si l'article 35 s'applique notamment dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT nº 699):

Pour que l'article 133 [maintenant l'article 35] puisse trouver application, les critères suivants doivent être satisfaits:

1. une pluralité d'**entreprises**, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des **employeurs** (*Emde Trucking Ltd.*, *supra*),
5. **lesquels employeurs** dirigent ou contrôlent en commun les **exploitations** en question.

(page 145)

[25] Dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI nº 79; et 61 CLRBR (2d) 161, le Conseil a indiqué que le but exclusivement réparateur de l'application antérieure de l'article 35 ne s'appliquait plus, mais qu'une approche plus large à l'égard de l'article 35 était désormais appropriée:

[37] ... Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil estime qu'une rationalisation d'unités de négociation qui favorisera de saines relations du travail et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35...

(pages 16; et 172-173)

[26] Nul ne contestait que le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow constituaient plusieurs entreprises ou organisations. Chacun avait été reconnu à ce titre par Santé Canada et

other federal government departments. The Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council, through their counsel, provided the Board with copies of agreements that each band council individually had entered into with Health Canada. There was undisputed evidence that Health Canada was reluctant and refused to sign an agreement during one year covering the delivery of health care services with the Gitanyow Band Council until its finances had improved, when during that same year it entered into an agreement with the Gitwangak Band Council.

[27] The Board, in *Gitxsan Health Society*, *supra*, had previously ruled that the labour relations of the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council fell within federal jurisdiction.

[28] After hearing all of the evidence, on October 10, 2003, the Board verbally ruled that the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council were employers under the *Code*. Counsel for the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council had attempted to convince the Board that the true employer was Health Canada. However, the documents upon which the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council relied clearly stated that Health Canada was not the employer under the annual funding agreements. The oral testimony presented before the Board confirmed the accuracy of the documentary evidence. Although Health Canada provided the funds and carefully approved the types of services and stipulated the service level standards that must be provided by the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council in the provision of health care services to their people, the employment relationship established as part of the health care delivery was between the individual band council and those employees involved in the delivery of the approved health care services. Aside from funding issues and health care standards, Health Canada left most matters in the hands of the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council. Given that Health Canada has the statutory responsibility to provide for the health care of the people of both of these bands, it was proper that clarity should be ensured through the agreement's specific recitation of the duties to be carried out by individual employees in the delegated and contracted provision of those health care services. It was also undisputed that the independence afforded to the Gitwangak Band Council and to the Gitanyow Band Council would increase over time as each became more

divers autre ministères fédéraux. Par l'entremise de leur procureur, le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow ont fourni au Conseil des copies d'accords conclus par chaque conseil de bande avec Santé Canada. Des éléments de preuve non contestés ont établi que Santé Canada avait des réticences et a refusé une année de signer un accord sur la prestation de services de santé avec le Conseil de bande Gitanyow avant que les finances de celui-ci se soient améliorées, tandis que la même année, il a conclu une entente avec le Conseil de bande Gitwangak.

[27] Dans *Gitxsan Health Society*, précitée, le Conseil avait déjà statué que les relations du travail du Conseil de bande Gitwangak et du Conseil de bande Gitanyow relevaient de la compétence fédérale.

[28] Le 10 octobre 2003, après avoir entendu toute la preuve, le Conseil a statué verbalement que le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow étaient des employeurs au sens du *Code*. Le procureur du Conseil de bande Gitwangak et du Conseil de bande Gitanyow avait essayé de convaincre le Conseil que le véritable employeur était Santé Canada. Toutefois, les documents sur lesquels le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow se sont fondés indiquaient clairement que Santé Canada n'était pas l'employeur en vertu des ententes annuelles de financement. Les témoignages rendus devant le Conseil ont confirmé l'exactitude de la preuve documentaire. Bien que Santé Canada ait assuré le financement, approuvé minutieusement les types de services qui doivent être offerts par le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow et précisé les normes de services que les deux conseils doivent respecter dans la prestation des services de santé aux membres de ces bandes, la relation d'emploi établie dans le cadre de la prestation des services de santé se situait entre chacun des conseils de bande et les employés participant à la prestation des services de santé approuvés. Sauf pour le financement et les normes de soins de santé, Santé Canada a laissé la plupart des questions entre les mains du Conseil de bande Gitwangak et du Conseil de bande Gitanyow. Comme la loi prévoit que Santé Canada est responsable d'offrir des services de santé aux membres de ces deux bandes, il convenait d'assurer la clarté par l'énumération spécifique, dans l'entente, des tâches à effectuer par chacun des employés dans la prestation déléguée et sous-traitée de ces services de santé. On n'a pas non plus contesté le fait que l'indépendance accordée au Conseil de bande Gitwangak et au Conseil

experienced in, and had proven itself capable of, the delivery of health care services to their people.

[29] The primary unresolved issue focused on the associated or related nature of the health delivery operations of the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council, and the extent of common control or direction being exercised by the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council. Also in dispute was whether the Board should exercise its discretion in these circumstances to make a section 35 declaration.

[30] The facts disclosed that the Gitwangak and Gitanyow band councils both rely upon the financial and managerial expertise of Darlene Morgan. The Board has no doubt that each band instructs her according to its broad goals for the health care of the members of the respective community. However, the potential for work drifting from one band's health services jurisdiction to the other cannot be overlooked, especially given the common overarching management in the person of Darlene Morgan. But even without the obvious common linkage through the shared office of the health administrator, the conduct of both bands has illustrated either a conscious or an ambivalent intention to walk down the same path towards a new model in health service delivery. For example, only one band actually negotiated a transfer agreement with the Society to ensure that the transfer of services from the Society would take place smoothly. The other band never bothered, in spite of repeated requests to enter negotiations, but merely accepted the same terms and conditions reached between the Society and the other band. Nor was there any suggestion that the motivation for breaking away from the Society was different as between the Gitwangak and the Gitanyow band councils.

[31] The facts were undisputed that family relationships are very highly interwoven throughout each of these communities, to such an extent that collective bargaining might reasonably require one family member having to negotiate against another member of the same family. Such a close community will no doubt impact on the viability of the future effectiveness of labour relations within the eventual bargaining unit description that is ultimately configured by the Board.

de bande Gitanyow augmenterait à mesure que chacun acquerrait de l'expérience dans la prestation de services de santé aux membres des bandes et se révélerait capable d'offrir les services.

[29] La principale question non réglée portait sur la nature associée ou connexe des activités de prestation de services de santé du Conseil de bande Gitwangak et du Conseil de bande Gitanyow et sur la mesure du contrôle ou de la direction en commun exercé par le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow. Le différend portait également sur la question de savoir si le Conseil devait exercer son pouvoir discrétionnaire dans ces circonstances pour faire une déclaration en vertu de l'article 35.

[30] Les faits ont révélé que les conseils de bande Gitwangak et Gitanyow dépendaient tous deux de l'expertise financière et administrative de Darlene Morgan. Le Conseil est certain que chaque bande lui donne des instructions en fonction de ses grands objectifs en matière de services de santé pour les membres de sa propre collectivité. On ne peut toutefois pas ignorer la possibilité de travail passant de la compétence d'une bande en matière de services de santé vers l'autre, surtout compte tenu de la gestion commune déterminante en la personne de Darlene Morgan. Mais même sans le lien commun évident découlant de la charge partagée de l'administratrice de la santé, la conduite des deux bandes a révélé une intention consciente ou ambivalente de suivre une même voie vers un nouveau modèle de prestation de services de santé. Par exemple, une seule bande a de fait négocié un accord de transfert avec la Société pour s'assurer que le transfert de services se ferait en douceur. L'autre bande n'a jamais fait cet effort, malgré des demandes répétées d'entamer des négociations, mais a simplement accepté les mêmes conditions convenues entre la Société et l'autre bande. Rien ne laisse non plus entendre que les conseils de bande Gitwangak et Gitanyow avaient une motivation différente pour se détacher de la Société.

[31] Des faits non contestés sont que les relations familiales sont très étroites dans chacune de ces collectivités, au point que la négociation collective pourrait raisonnablement exiger d'un membre d'une famille qu'il s'oppose à un autre membre de la même famille au cours de négociations. Une collectivité aussi proche aura sans aucun doute des répercussions sur la viabilité de l'efficacité future des relations du travail au sein de l'unité de négociation qui sera tôt ou tard décrite par le Conseil.

[32] The Board has previously commented on what should be considered when analyzing the facts for evidence of "common control or direction" "and "associated or related" operations. Historically, these two components have a significant degree of overlap when it comes to an analysis of the facts. In *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60), the Board proposed a list of factors to consider, that included the degree of interrelationship among the enterprises' operations, the similarity of products or services, the vertical integration of the operations and the extent of common ownership or management.

[33] In the circumstances before this panel of the Board, there is no vertical integration of operations. The products and services being provided by the Gitwangak and Gitanyow health boards are virtually identical. The interrelationship between the two operations has displayed a limited amount of commonality, in that financial and recruitment practicalities have encouraged the two communities to share two full-time personal care attendants (PCAs) rather than have each community hire two half-time PCAs. There is no common ownership, but there is significant common management at the health administrator level. However, above that level of management, the separateness in the management is undisputed, as is the stakeholder membership. There is an additional degree of common direction involving the two bands, on the basis that Health Canada has stipulated certain health services must be delivered by each band. However, Health Canada has presumably outlined similar direction with other delegated health service providers who have chosen to enter into consolidation agreements with Health Canada for the delivery of health care services to First Nations people, as the Board heard that these agreements are essentially boilerplate agreements, with very minor changes permitted.

[34] In *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197, the Board commented upon the impact of changes to section 35 in the *Code* and how it should be applied:

> [5] The 1999 amendments to the *Code* modified the wording and structure of this section somewhat, however, the purpose

[32] Le Conseil a dans le passé fait des commentaires sur les facteurs à prendre en considération dans l'analyse des faits pour obtenir des preuves que plusieurs employeurs assurent «en commun le contrôle ou la direction» et que des entreprises sont «associées ou connexes». Depuis toujours, ces deux éléments se sont chevauchés sensiblement lorsqu'il fallait analyser les faits. Dans *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), le Conseil a proposé une liste de facteurs à prendre en considération, notamment le degré d'interdépendance des activités des entreprises, la similarité des services et des produits, l'intégration verticale des activités et la mesure dans laquelle la propriété ou la direction des entreprises est commune.

[33] Dans l'affaire dont le présent banc du Conseil est saisi, il n'y a aucune intégration verticale des activités. Les produits et services offerts par les conseils de santé Gitwangak et Gitanyow sont pratiquement identiques. L'interdépendance entre les deux conseils a révélé un degré limité de mise en commun, en ce sens que des éléments pratiques liés aux finances et au recrutement ont encouragé les deux collectivités à partager deux aides-soignants à temps plein plutôt que d'embaucher chacune deux aides-soignants à mi-temps. Il n'y a aucune propriété commune, mais il y a beaucoup de gestion commune au niveau de l'administratrice de la santé. Toutefois, au-delà de ce niveau, la distinction de la gestion est incontestable, tout comme la composition des parties intéressées. Il y a un degré supplémentaire de direction commune touchant les deux bandes, étant donné que Santé Canada a stipulé que certains services de santé doivent être offerts par chaque bande. Cependant, Santé Canada a vraisemblablement présenté une orientation semblable à d'autres prestataires de services de santé délégués qui ont décidé de conclure des accords de consolidation avec Santé Canada pour la prestation de services de santé à des peuples des Premières nations, car le Conseil a entendu que ces accords sont essentiellement des contrats modèles, n'offrant la possibilité d'apporter que des changements très mineurs.

[34] Dans *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197, le Conseil a fait des commentaires sur les répercussions des modifications à l'article 35 du *Code* et sur la façon dont cette disposition devrait être appliquée:

> [5] Les modifications apportées au *Code* en 1999 ont quelque peu changé le libellé et la structure de cet article. Toutefois, le

of this provision remains the same and the Board's previous jurisprudence is equally applicable.

[6] The concept of single employer declaration is designed to protect bargaining rights and define true bargaining relationships. Specifically, section 35 is aimed at preventing employers from circumventing their labour relations obligations through complex corporate arrangements that conceal the true relationship between an employer and its employees. **The legislation allows for the identification of the parties to the collective bargaining structure by defining the employer-employee relationship in terms of labour relations realities rather than in terms of the corporate structure**. Therefore, where two or more employers are involved, the Board can examine whether the employment relationship, from a labour relations standpoint, is actually different from what it purports to be. In appropriate circumstances, the Board may implement the parties' labour relations realities, that is the true labour relationship between the parties, by declaring the employers and their businesses to be one.

[7] In sum, **section 35 may be viewed as an administrative provision aimed at facilitating the identification of the components of the bargaining relationship to ensure that bargaining rights are preserved and that sound labour relations are achieved** (see Richard Hornung, Q.C., and Maryse Tremblay, "The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments," Canadian Bar Association Conference, October 1996).

(pages 3-4; and 198-199; emphasis added)

[35] The Board in *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, *supra*, also outlined the broad approach taken with respect to an analysis of the "common control or direction" criteria. The Board stated:

[14] The Board has also held that it is not the employers or persons who must be under common direction or control; rather, it is the businesses or operations that are subject to common control, and therefore it is the direction and orientation of the work that assumes importance. Accordingly, **these criteria can be met in instances where the business is operated with two or more employers having common direction over it even in the absence of common or shared ownership, or common or shared management** (see *BTS Byers Transportation Systems Inc. et al.* (1993), 91 di 69 (CLRB no. 995)).

(pages 6; and 201; emphasis added)

[36] In *The Canadian Press et al.*, *supra*, the Board reviewed the various components in the analysis of both "common control or direction" and "associated or related." Although there was ample evidence to support that the companies under consideration should be declared as a single employer, pursuant to section 35 for purposes of labour relations, a technicality

but visé de cette disposition demeure le même et la jurisprudence antérieure du Conseil s'applique également.

[6] La notion de déclaration d'employeur unique vise à protéger les droits de négociation et à définir les véritables rapports de négociation. Plus particulièrement, l'article 35 vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en matière de relations du travail au moyen de structures d'entreprises complexes qui camouflent la véritable nature de la relation existant entre un employeur et ses employés. **La loi permet d'identifier les parties à la négociation collective en définissant la relation employeur-employés en fonction des réalités des relations du travail plutôt qu'en fonction de la structure de l'entreprise**. Par conséquent, lorsqu'au moins deux employeurs sont en cause, le Conseil peut examiner si la relation d'emploi, du point de vue des relations du travail, est en fait différente de celle qu'elle prétend être. Dans certaines circonstances, le Conseil peut mettre à exécution les réalités des relations du travail qui existent entre les parties, c'est-à-dire leur véritable relation de travail en déclarant que les employeurs et leurs entreprises ne font qu'un.

[7] En somme, **l'article 35 peut être considéré comme une disposition administrative visant à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation afin de protéger les droits de négociation et de permettre l'établissement de saines relations du travail** (voir Richard Hornung, c.r., et Maryse Tremblay, «The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments», conférence de l'Association du Barreau canadien, octobre 1996)

(pages 3-4; et 198-199; c'est nous qui soulignons)

[35] Dans *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, précitée, le Conseil a aussi décrit l'approche globale adoptée à l'égard d'une analyse du critère de «direction ou contrôle en commun». Le Conseil a déclaré ce qui suit:

[14] Le Conseil a également conclu que ce ne sont pas les employeurs ou les personnes qui doivent être assujettis à une direction ou un contrôle en commun; ce sont plutôt les entreprises ou les activités qui sont assujetties à un contrôle en commun. Par conséquent, c'est la direction ou l'orientation du travail qui revêt de l'importance. Ainsi, **ces critères peuvent être respectés lorsque l'entreprise est exploitée par plusieurs employeurs qui la dirigent en commun, même en l'absence d'une propriété en commun ou partagée ou d'une direction en commun ou partagée** (voir *BTS Byers Transportation Systems Inc. et autres* (1993), 91 di 69 (CCRT n° 995)).

(pages 6; et 201; c'est nous qui soulignons)

[36] Dans *Presse Canadienne et autres*, précitée, le Conseil a examiné les diverses composantes de l'analyse des critères de la «direction ou contrôle en commun» et d'entreprises «associées ou liées». Bien que de nombreux éléments de preuve aient été présentés pour appuyer le fait que les entreprises à l'étude devraient être considérées comme un employeur

prevented the Board from making such a declaration in that case:

> An indication of the fact that the enterprises are related is not necessarily decisive. Two or more enterprises may have common shareholders and the ownership of the assets may be held in common. However, the companies themselves may function as distinct, autonomous units. **A more decisive test is the extent of common direction or control**. The Board does not require total commonality of control in that all the enterprises are controlled by the same group of individuals. There may very well be a breakdown of functions whereby different persons have different responsibilities and play different roles in each of the companies involved or possibly no role at all in one or more of the companies. **If it is established, however, that the policies of the various enterprises are closely coordinated, integrated and subject to joint direction, even though the individuals are not directly tied to all of the companies involved, this would appear to show common direction and control**.
>
> ...
>
> In addition to the criteria discussed above, there must be an evident purpose, in terms of industrial relations, for the Board to join together companies it finds related and under common direction and control. **A declaration under section 133 is not merely an academic exercise. The interest of the employees concerned and sound labour management relations must warrant a Board finding in this area**.
>
> ...
>
> It was apparent from the oral testimony that Mr. Dauphinee, General Manager of CP, as well as Chief Executive of both subsidiary companies, has the final word in the operations of both BN and PN as well as being ultimate arbiter of all decisions within CP. Testimony in this regard further emphasized the common control exercised in that BN staff are under the direction of the CP Bureau Chief in all regional offices except Montréal and Toronto. Several witnesses testified that exchange of assignments between CP and BN personnel is a common occurrence in many regional offices. In addition, it was apparent that secretarial employees, while appearing on different payroll lists, did work for any of the three companies as assigned.
>
> ...
>
> ... The evidence discloses that PN does not employ anybody, as defined by section 107 of the *Code*. Thus, PN cannot be considered an "employer" in terms of the *Code*. Therefore, the Board could not do otherwise than reject the application in respect to PN.

unique, en vertu de l'article 35 pour les fins des relations du travail, une question de procédure a empêché le Conseil de faire une telle déclaration dans ce cas:

> Une indication du fait que les entreprises sont connexes n'est pas nécessairement un motif suffisant. Deux entreprises ou plus peuvent avoir en commun les actionnaires et la propriété de l'actif. Toutefois, les sociétés elles-mêmes peuvent fonctionner en tant que groupes distincts et autonomes. **L'importance de la direction ou du contrôle en commun constitue un critère plus décisif**. Le Conseil n'exige pas que le contrôle en commun soit total ou que toutes les entreprises soient contrôlées par un même groupe de personnes. Il peut très bien exister une subdivision des fonctions selon laquelle différentes personnes ont des responsabilités différentes et jouent des rôles différents dans chacune des sociétés en cause ou n'en jouent aucun dans une ou plusieurs des sociétés. **Toutefois, s'il est établi que les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun, même si tous les particuliers ne sont pas directement rattachés à toutes les sociétés en cause, ceci démontre qu'il y a direction et contrôle en commun**.
>
> ...
>
> En plus des critères mentionnés ci-dessus, il doit exister un bénéfice manifeste, sous le rapport des relations professionnelles, pour que le Conseil réunisse sous une direction et un contrôle en commun des sociétés qu'il juge apparentées. **Une déclaration aux termes de l'article 133 ne doit pas être simplement une spéculation théorique. Dans ce domaine, il est nécessaire que le Conseil aboutisse à la conclusion que les intérêts des employés intéressés et les bonnes relations du travail sont en jeu**.
>
> ...
>
> Il ressort de la preuve que M. Dauphinee, directeur général de la PC et chef de la direction des deux filiales, a le dernier mot en ce qui concerne l'exploitation de la BN et de la PN, et qu'il est également le dernier arbitre de toutes les décisions qui se prennent au sein de la PC. Les témoignages à cet égard ont encore mis en relief le contrôle commun qui est exercé par le fait que dans tous les bureaux régionaux, à l'exception des bureaux de Montréal et de Toronto, le personnel de la BN se trouve être sous la direction du chef de bureau de la PC. Plusieurs témoins ont déclaré que des échanges de tâches entre le personnel de la PC et de la BN se produisent fréquemment dans de nombreux bureaux régionaux. En outre, il est manifeste que les employés du secrétariat, bien que leurs noms soient mentionnés sur différentes feuilles de paie, travaillaient pour n'importe laquelle des trois sociétés, suivant l'attribution des tâches.
>
> ...
>
> ... Il ressort de la preuve que la PN n'emploie personne, au sens de l'article 107 du *Code*. Donc, la PN ne peut être considérée «employeur» au sens du *Code*. Par conséquent, le Conseil ne pouvait que rejeter la requête, en ce qui concerne la PN.

> This is not to say that PN is in any way divorced from CP or BN. **To the contrary, as the evidence indicated, PN is associated and related to its parent and sister companies by every yardstick used in measuring commonality of enterprise. However, the wording of the *Code* raises a technical barrier that precludes the granting of the application with regard to PN**
>
> (pages 45-47; 359-361; and 441-443; emphasis added)

[37] In regards to the Gitwangak and Gitanyow band councils, ample evidence exists to conclude that the "yardstick used in measuring commonality of enterprise" would support a declaration that they are a single employer, as contemplated in section 35. Just as the corporations, PN, BN and CP, in *The Canadian Press et al.*, *supra*, had demonstrated that "the policies of the various enterprises are closely co-ordinated, integrated and subject to joint direction," the Gitwangak and Gitanyow health care operations were closely coordinated, jointly subject to the administrative direction of Darlene Morgan and covered by Health Canada's agreement. Accordingly, the Board declares that the five-fold test enumerated in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, has been met.

[38] However, the Board must identify whether there exists a sufficient labour relations purpose to justify the issuance of a declaration that the Gitanyow and Gitwangak band councils are a single employer under the *Code*. In *The Canadian Press et al.*, *supra*, the Board noted:

> It should be re-emphasized that the Board has discretionary powers in declaring two or more employers to be a single employer carrying out, for purposes of the *Code*, a single federal work, undertaking or business. **Even if all criteria used by the Board in its evaluation are met, the Board is under no obligation to make such a declaration. The Board's discretion is exercised on the basis of ensuring the rights of employees to be represented by the trade union of their choice in a bargaining structure conducive to "effective industrial relations" and "sound labour-management relations"**. There may indeed be circumstances where a declaration made possible under Section 133 would be inappropriate and not only not supportive of the objectives of the *Canada Labour Code*, but contrary to them. **If, for example, there were existing bargaining rights which might be infringed upon by the Board exercising its powers or if the impact of such declaration on the parties involved, or indeed other parties, would be demonstrably deleterious, the Board would certainly hesitate to act, no matter what**

> Ceci ne signifie en aucune façon que la PN est dissociée de la PC ou de la BN. **Au contraire, comme l'a indiqué la preuve, la PN est associée et apparentée à sa société mère et à ses sociétés soeurs, d'après tous les critères utilisés pour établir le caractère commun de l'entreprise. Toutefois, le libellé du *Code* empêche le Conseil de faire droit à la requête en ce qui concerne la PN.**
>
> (pages 45-47; 359-361; et 441-443; c'est nous qui soulignons)

[37] Pour ce qui est des conseils de bande Gitwangak et Gitanyow, il existe une preuve abondante qui permet de conclure que «les critères utilisés pour établir le caractère commun de l'entreprise» soutiendraient une déclaration selon laquelle ils constituent un employeur unique, ainsi qu'il est envisagé à l'article 35. Tout comme les sociétés PN, BN et PC dans *Presse Canadienne et autres*, précitée, avaient démontré que «les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun», les activités de services de santé des conseils de bande Gitwangak et Gitanyow étaient étroitement coordonnées, assujetties ensemble à la direction administrative de Darlene Morgan et visées par l'accord conclu avec Santé Canada. Par conséquent, le Conseil déclare que le critère à cinq volets énoncé dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, est respecté.

[38] Le Conseil doit toutefois déterminer s'il existe un objectif lié aux relations du travail suffisant pour justifier la déclaration que les conseils de bande Gitanyow et Gitwangak constituent un employeur unique au sens du *Code*. Dans l'affaire *Presse Canadienne et autres*, précitée, le Conseil a déclaré ce qui suit:

> On doit de nouveau insister sur le fait que le Conseil possède des pouvoirs discrétionnaires pour déclarer que deux employeurs ou plus sont, aux fins du *Code*, un employeur unique qui exploite une entreprise fédérale unique. **Même si l'on répond à tous les critères utilisés par le Conseil pour son évaluation, celui-ci n'est pas obligé de trancher en ce sens. Le pouvoir discrétionnaire du Conseil vise à assurer le droit aux employés d'être représentés par un syndicat de leur choix, suivant un mode de négociation qui engendre des «relations professionnelles fructueuses et des relations de travail saines»**. En fait, il peut y avoir des circonstances où la déclaration prévue à l'article 133 s'avérerait inappropriée et non seulement destructive à l'égard des objectifs du Code canadien du travail, mais même y contrevenant. **Si, par exemple, dans l'exercice de ses pouvoirs, le Conseil empiétait sur des droits de négociation déjà existants ou bien si l'impact d'une telle déclaration sur les parties en cause ou même sur d'autres parties, s'avérait indubitablement nuisible, le Conseil hésiterait sûrement à**

> **the weight of the evidence concerning commonality of undertaking**.
>
> (pages 46-47; 360-361; and 442; emphasis added)

[39] The evidence was not in dispute that a great many familial relationships are interwoven throughout each of these two communities. The union identified the obvious problems associated with having an employee negotiate a collective agreement across the bargaining table and in opposition to a close relative. It urged the Board to grant a larger bargaining unit if possible in order that this problem could be avoided. No specific evidence was provided to the Board in relation to the precise probability of this occurring; however, both parties seemed to quietly recognize that it was not a far-fetched possibility. The Board is always reluctant to rely upon facts presented to the Board in the absence of a substantial factual foundation upon which to confirm the veracity of those facts. In this instance, the acquiescence by the Gitwangak and the Gitanyow band councils to the union's statement of anticipatory familial conflict has assured the Board of the accuracy of the union's assertion.

[40] Accordingly, the Board hereby unanimously declares that the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council are a single employer for the purposes of providing community health services, pursuant to section 35 of the *Code*. There shall be a successor bargaining unit comprised of employees of both the Gitwangak Band Council and the Gitanyow Band Council for which the union shall continue as the certified bargaining agent, which shall be described as follows:

> all employees of Gitwangak Band Council and Gitanyow Band Council engaged in providing community health services in the Province of British Columbia, **excluding** the chief executive officer, executive assistant (executive secretary) to the chief executive officer, home and community care director, registered nurses and the medical doctors.

[41] There was insufficient and contrary evidence that did not support a determination that employees of the Society should be included in the same bargaining unit. Although counsel for the union urged the Board to consider only the facts as they existed when the application was filed and as they continued up until September 30, 2003, the Board cannot overlook the current realities of the present circumstances. If the Board accepted the union's suggestion, it would merely invite the Society to file a subsequent application for

> **appliquer ces dispositions, quelle que soit la valeur de la preuve relative au caractère commun de l'entreprise**.
>
> (pages 46-47; 360-361; et 442; c'est nous qui soulignons)

[39] Les éléments de preuve sur le grand nombre de relations familiales très étroites existant dans chacune de ces deux collectivités n'ont pas été contestés. Le syndicat a mentionné les problèmes évidents associés au fait qu'un employé négocie une convention collective à la table de négociation devant un parent proche qui s'oppose à lui. Il a pressé le Conseil de définir si possible une unité de négociation plus grande afin d'éviter ce problème. Aucun élément de preuve précis n'a été fourni au Conseil concernant la probabilité que cette situation se produise; les deux parties semblent toutefois reconnaître simplement que c'est très possible. Le Conseil hésite toujours à se fier à des faits qui lui sont présentés en l'absence d'un fondement factuel important qui permet de confirmer la véracité de ces faits. En l'espèce, l'acquiescement des conseils de bande Gitwangak et Gitanyow à la déclaration du syndicat concernant le conflit familial prévisible a confirmé au Conseil l'exactitude de cette déclaration.

[40] Par conséquent, le Conseil déclare unanimement par la présente que le Conseil de bande Gitwangak et le Conseil de bande Gitanyow constituent un employeur unique pour les fins de la prestation de services de santé communautaires, conformément à l'article 35 du *Code*. Il y aura une nouvelle unité de négociation composée des employés du Conseil de bande Gitwangak et du Conseil de bande Gitanyow à l'égard desquels le syndicat restera l'agent négociateur accrédité, et qui sera décrite ainsi:

> tous les employés qui travaillent pour le Gitwangak Band Council et le Gitanyow Band Council et qui s'occupent de la prestation de services de santé communautaires en Colombie-Britannique, **à l'exclusion** du chef de la direction, de l'adjoint administratif (secrétaire général) au chef de la direction, du directeur des soins à domicile et en milieu communautaire, des infirmières diplômées et des médecins.

[41] Il y a eu une preuve insuffisante et contradictoire qui n'a pas permis de déterminer que les employés de la Société devraient faire partie de la même unité de négociation. Bien que le procureur du syndicat ait pressé le Conseil de ne tenir compte des faits tels qu'ils existaient au moment du dépôt de la demande et tels qu'ils ont continué d'exister jusqu'au 30 septembre 2003, le Conseil ne peut pas ignorer les réalités actuelles. Si le Conseil acceptait la suggestion du syndicat, il inviterait simplement la Société à présenter

review pursuant to section 18 so that the applicable bargaining unit description reflects the present realities. The Board adopts this practical approach to labour relations in order that the parties may expend their efforts on more productive matters in future. In *Cargojet Canada Ltd.*, [2002] CIRB no. 197; and 85 CLRBR (2d) 300, the Board adopted a similar approach when dealing with its own jurisdiction.

[42] The Board remains seized of any matter directly arising out of the implementation of this declaration pursuant to section 35 of the *Code*.

une demande de révision ultérieure en vertu de l'article 18 afin que la description de l'unité de négociation applicable reflète les réalités actuelles. Le Conseil adopte cette approche pratique en matière de relations du travail afin que les parties puissent consacrer leurs efforts à des questions plus productives dans l'avenir. Dans *Cargojet Canada Ltd.*, [2002] CCRI n° 197; et 85 CLRBR (2d) 300, le Conseil a adopté une approche semblable pour traiter de sa propre compétence.

[42] Le Conseil demeure saisi de l'affaire pour toute question découlant directement de la mise à exécution de la présente déclaration en vertu de l'article 35 du *Code*.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al., [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197

Canadian Press et al. (The) (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

Cargojet Canada Ltd., [2002] CIRB no. 197; and 85 CLRBR (2d) 300

Gitxsan Health Society, December 13, 2002 (CIRB LD 784)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 35; 44; 45; 94(1)(a), 94(3)(a)(i), 94(3)(b), 94(3)(e)

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197

Cargojet Canada Ltd., [2002] CCRI n° 197; et 85 CLRBR (2d) 300

Gitxsan Health Society, 13 décembre 2002 (CCRI LD 784)

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 35; 44; 45; 94(1)a), 94(3)a)(i), 94(3)b), 94(3)e)

Government
Publication

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Dale Corfield; International Brotherhood of Locomotive Engineers,
complainants,
and
Canadian National Railway Company,
respondent.

CITED AS: Dale Corfield et al.

Board File: 23354-C

Decision no. 281
July 29, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 94(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Preliminary motion - Anti-union animus - Arbitration - Deferral to arbitration - The complainant filed this complaint wherein it is alleged that he was disciplined for union activity - The employer filed a preliminary motion concerning the Board's jurisdiction to hear the matter - The employer argues that the arbitrator had the requisite jurisdiction to hear at the disciplinary hearing any evidence relating to whether sections 94(1), 94(3)(e) and/or section 96 had been contravened - The employer argues the Board is estopped from hearing the matter - The Supreme Court findings suggest that the arbitrators have both the authority and responsibility to apply the substantive rights and obligations of employment-related statutes but did not go so far as to find that the arbitrator exercises exclusive jurisdiction over the matter - The Board is not automatically prevented or estopped from hearing an issue that originated from a violation of a provision of the *Code*, even if the same or related issue had been brought before an arbitrator in accordance with the provisions of a collective agreement - In this matter, the Board has to determine whether it should defer to the decision of the arbitrator - Where the Board exercises its discretion to defer appropriate cases to arbitration, such does not mean it lacks the competent jurisdiction to decide the matter at issue - The Board's policy to exercise deference is simply founded upon the spirit and the purpose of the *Code*, in order to avoid duplicative proceedings, contradictory decisions and to maintain an

Motifs de décision

Dale Corfield; Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives,
plaignants,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
intimée.

CITÉ: Dale Corfield et autre

Dossier du Conseil: 23354-C

Décision n° 281
le 29 juillet 2004

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu du paragraphe 94(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) (le Code).*

Requête préliminaire - Sentiment anti-syndical - Arbitrage - Renvoi à l'arbitrage - Le plaignant a déposé la présente plainte, dans laquelle il allègue que l'employeur lui a imposé des mesures disciplinaires en raison de ses activités syndicales - L'employeur a présenté une requête préliminaire quant à la compétence du Conseil pour entendre l'affaire - L'employeur soutient que l'arbitre avait la compétence nécessaire pour entendre, lors de l'audience disciplinaire, tous les éléments de preuve visant à déterminer si le paragraphe 94(1), l'alinéa 94(3)e) ou l'article 96 avaient été enfreints - L'employeur prétend que le Conseil est préclus d'entendre l'affaire - Les conclusions de la Cour suprême laissent entendre que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. Cependant, la Cour n'est pas allée jusqu'à conclure que l'arbitre exerce une compétence exclusive sur la question - Le Conseil n'est pas automatiquement préclus d'entendre une question qui découle de la violation d'une disposition du *Code*, même si ladite question ou une question connexe a été soumise à un arbitre conformément aux dispositions d'une convention collective - Dans la présente affaire, le Conseil doit décider s'il doit s'en remettre à la décision de l'arbitre - Lorsque le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire pour renvoyer des affaires à l'arbitrage, cela ne signifie pas qu'il n'a pas compétence pour trancher la question en litige - La

efficient labour arbitration process - The Board is not able to determine that the issues are in fact the same - The arbitrator allowed the grievance in part and ordered a reduced suspension but it is not clear if the arbitrator considered the grievance in the context of sections 94(1), 94(3)(a), 94(3)(e) and 96 of the *Code* - The information before the Board does not indicate that a finding of anti-union animus was essential to the arbitrator's decision - The question decided by the arbitrator is not the same as the allegation of anti-union animus, which is to be determined by the Board - The Board is of the view that it would be appropriate to hear this complaint - The employer's preliminary motion regarding the jurisdictional issue is dismissed.

politique du Conseil relativement au renvoi d'affaires à l'arbitrage est simplement fondée sur l'esprit et l'objet du *Code* et vise surtout à éviter des procédures parallèles et les décisions contradictoires et à assurer un processus d'arbitrage efficace - Le Conseil ne peut pas déterminer qu'il s'agit, de fait, de la même question - L'arbitre a accueilli en partie le grief et a ordonné de réduire la période de suspension. Cependant, on ne sait pas vraiment si l'arbitre a examiné le grief dans le contexte du paragraphe 94(1), des alinéas 94(3)a) et 94(3)e) et de l'article 96 du *Code* - Les renseignements dont le Conseil disposait n'indiquent pas que la conclusion de l'existence d'un sentiment antisyndical est, d'une façon ou d'une autre, essentielle à la décision de l'arbitre - La question tranchée par l'arbitre ne correspond pas à l'allégation de sentiment antisyndical sur laquelle le Conseil doit rendre une décision - Le Conseil est d'avis qu'il doit entendre la présente plainte - La requête préliminaire de l'intimée sur la question de la compétence est rejetée.

The Board was composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Ms. Wendy E. Dawes, Members. A hearing was held on September 24 to 26, 2003, at Toronto, Ontario.

Appearances

Mr. J. Craig Morrison, for the International Brotherhood of Locomotive Engineers and Mr. Dale Corfield;
Mr. William G. McMurray, for Canadian National Railway Company.

These reasons for decision were written by Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson.

I - Background

[1] On October 3, 2002, Mr. Dale Corfield (the complainant), a locomotive engineer and union representative, was involved in an argument with a supervisor for Canadian National Railway Company (the employer or respondent), which led to disciplinary measures for insubordination being imposed on Mr. Corfield. The matter came before arbitrator Michel G. Picher who, on January 17, 2003, shortened Mr. Corfield's suspension from thirty (30) to fifteen (15) days.

[2] On November 18, 2002, the complainants filed this complaint wherein it is alleged that Mr. Corfield was

Le Conseil était composé de M[e] Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, et de M[mes] Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres. L'audience a eu lieu les 24, 25 et 26 septembre 2003 à Toronto (Ontario).

Ont comparu

M[e] J. Craig Morrison, pour la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives et pour M. Dale Corfield;
M[e] William G. McMurray pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Douglas G. Ruck., c.r., Vice-président.

I - Contexte

[1] Le 3 octobre 2002, M. Dale Corfield (le plaignant), ingénieur de locomotives et représentant syndical, s'est disputé avec un superviseur de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (l'employeur ou l'intimée). Cette dispute a entraîné l'imposition de mesures disciplinaires à M. Corfield pour insubordination. L'affaire a été renvoyée à l'arbitre Michel G. Picher qui, le 17 janvier 2003, a réduit la période de suspension de M. Corfield de trente (30) à quinze (15) jours.

[2] Le 18 novembre 2002, les plaignants ont déposé la présente plainte dans laquelle ils allèguent que

disciplined for union activity. On September 24, 2003, the Board convened a hearing. The employer, by way of a preliminary motion, sought the following determinations, of which the panel, at this time, will only consider the jurisdictional issue under point 2, the other issues to be dealt with in the context of the final decision:

1. That the Board strike all references and evidence to the "Birtles" incidents from the record of this proceeding.

• In support of its request, the employer cites and relies upon section 97(2) of the Labour Code and upon paragraphs 4, 14 and 26, among others, of the employer's response herein, dated December 9, 2002.

• The employer also cites and relies upon, among other things, the Decision of this Board: *(Re) Wilson*, CIRB decision no. 99, December 13, 2000.

2. That the Board then exercise its jurisdiction to refuse to hear or to determine the complaint.

• In support of its request, the employer cites and relies upon section 98(3) of the Labour Code and upon paragraphs 6, 15, 21 and 42, among others, of the employer's response herein, dated December 9, 2002.

• The employer also cites and relies upon, among other things, the Decision of this Board: *(Re) Forcier*, CIRB decision no. 93, October 13, 2000.

• The employer relies upon the award of the Canadian Railway Office of Arbitration, case no. 3321, (the "Corfield grievance") dated January 17, 2003.

3. In the further alternative, if, for whatever reason, the Board refuses to exercise its jurisdiction, as requested, under section 98(3), then the employer requests the Board to require the complainants to demonstrate the elements of a *prima facie* case, sufficient to trigger the "reverse onus" provisions of the Labour Code.

• In support of its request, the employer cites and relies upon section 98(4) of the Labour Code and upon paragraphs 3, 15 and 27, among others, of the employer's response herein, dated December 9, 2002.

• The employer also cites and relies upon the Decision of this Board: *(Re) Wilson* CIRB decision no. 99, December 13, 2000.

4. In the alternative, if, for whatever reason, the Board refuses to exercise its jurisdiction, as requested, under section 98(3), then the employer requests the Board to direct the complainants to particularize the nature of their allegations.

• In support of its request, the employer cites and relies upon section 16 of the Labour Code and upon paragraphs 3 and 41,

l'employeur a imposé des mesures disciplinaires à M. Corfield en raison de ses activités syndicales. Le 24 septembre 2003, le Conseil a convoqué une audience. L'employeur, au moyen d'une requête préliminaire, a demandé au Conseil de rendre les décisions qui suivent. Cependant, le banc siégeant alors a décidé d'examiner seulement la question de compétence mentionnée au point 2 et de traiter toutes les autres questions dans le cadre de la décision définitive:

1. Que le Conseil supprime du présent dossier d'instance toutes les références et tous les éléments de preuve relatifs aux incidents «Birtles.»

• À l'appui de sa requête, l'employeur fait renvoi au paragraphe 97(2) du *Code canadien du travail* et aux paragraphes 4, 14 et 26, entre autres, de la réponse de l'employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

• L'employeur se fonde aussi notamment sur la décision du Conseil dans l'affaire *Wilson*, CCRI n° 99, 13 décembre 2000.

2. Que le Conseil exerce sa compétence pour refuser d'entendre ou de trancher la plainte.

• À l'appui de sa requête, l'employeur mentionne le paragraphe 98(3) du *Code canadien du travail* et les paragraphes 6, 15, 21 et 42, entre autres, de la réponse de l'employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

• L'employeur se fonde aussi notamment sur la décision du Conseil dans l'affaire *Forcier*, CCRI n° 93, 13 octobre 2000.

• L'employeur fait renvoi à la décision du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada, dossier n° 3321 (le «grief Corfield»), datée du 17 janvier 2003.

3. Subsidiairement, si, pour tout motif, le Conseil refuse d'exercer sa compétence en vertu du paragraphe 98(3) , tel que requis, l'employeur demande au Conseil d'ordonner aux plaignants d'établir les éléments d'une preuve *prima facie* dans une mesure suffisante pour déclencher l'application des dispositions du *Code canadien du travail* relatives à «l'inversion de la charge de la preuve.»

• À l'appui de sa requête, l'employeur fait renvoi au paragraphe 98(4) du *Code canadien du travail* et aux paragraphes 3, 15 et 27, entre autres, de la réponse de l'employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

• L'employeur se fonde aussi sur la décision du Conseil dans l'affaire *Wilson*, CCRI n° 99, 13 décembre 2000.

4. Subsidiairement, si, pour tout motif, le Conseil refuse d'exercer sa compétence, en vertu du paragraphe 98(3), tel que requis, l'employeur demande au Conseil d'ordonner aux plaignants de préciser la nature de leurs allégations.

• À l'appui de sa requête, l'employeur fait renvoi à l'article 16 du *Code canadien du travail* et aux paragraphes 3 et 41, entre

among others, of the employer's response herein, dated December 9, 2002.

[3] In support of the preliminary motion, as set out at point 2 above, the employer relies upon sections 57(1), 57(2) and 98(3) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) and section 40 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). In addition to the cases noted above, the employer also refers the Board to the recent decision of the Supreme Court of Canada in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157.

[4] The employer argues that the arbitrator had the requisite jurisdiction due to the application of section 60(1)(a.1) of the *Code* and the findings of the Supreme Court of Canada in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, to hear, at the disciplinary hearing pursuant to the collective agreement, any evidence relating to whether sections 94(1), 94(3)(e) and/or section 96 had been contravened.

[5] The employer further argues that the issues before the Board had, in fact, been submitted and addressed at the arbitration level.

[6] The employer maintains that the arbitrator's decision not to sustain the union's position effectively concludes all issues in dispute and that the Board is estopped from hearing the matter. Consequently, if the Board were to hear the complaint, it would constitute an appeal of the arbitral award.

[7] The union contends that it was confined at arbitration to rely upon the collective agreement and that it was not able to raise the issue as to whether the relevant sections of the *Code* had been contravened.

II - Analysis and Decision

[8] In arguing that the Board is effectively estopped from hearing the complaint, the employer refers to section 98 of the *Code*, which reads as follows:

> 98.(1) Subject to subsection (3), on receipt of a complaint made under section 97, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, where it decides not

autres, de la réponse de l'employeur datée du 9 décembre 2002, jointe aux présentes.

(traduction)

[3] À l'appui de la requête préliminaire, comme il est indiqué au point 2 ci-dessus, l'employeur se fonde sur les paragraphes 57(1), 57(2) et 98(3) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) et sur l'article 40 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). En plus des affaires mentionnées ci-dessus, l'employeur renvoie le Conseil à la récente décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

[4] L'employeur soutient qu'en conséquence de l'application de l'alinéa 60(1)a.1) du *Code* et des conclusions de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, l'arbitre avait la compétence nécessaire pour entendre, lors de l'audience disciplinaire prévue par la convention collective, tous les éléments de preuve visant à déterminer si le paragraphe 94(1), l'alinéa 94(3)e) ou l'article 96 avaient été enfreints.

[5] En outre, l'employeur soutient que les questions dont le Conseil est saisi avaient, de fait, déjà été présentées et examinées lors de l'arbitrage.

[6] L'employeur prétend que la décision de l'arbitre de ne pas appuyer la position du syndicat règle effectivement toutes les questions en litige et que le Conseil est préclus d'entendre l'affaire. Par conséquent, si le Conseil décidait d'entendre la plainte, cela constituerait un appel de la sentence arbitrale.

[7] Le syndicat affirme que lors de l'arbitrage, il a dû se fonder uniquement sur la convention collective et n'a pas pu soulever la question de savoir si les articles pertinents du *Code* avaient été enfreints.

II - Analyse et décision

[8] Lorsqu'il affirme que le Conseil est de fait préclus d'entendre la plainte, l'employeur fait allusion à l'article 98 du *Code* qui prévoit ce qui suit:

> 98.(1) Sous réserve du paragraphe (3), le Conseil peut, sur réception d'une plainte présentée au titre de l'article 97, aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le

to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, determine the complaint.

...

(3) The Board may refuse to determine any complaint made pursuant to section 97 in respect of a matter that, in the opinion of the Board, could be referred by the complainant pursuant to a collective agreement to an arbitrator or arbitration board.

[9] The employer referred the Board to *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, wherein the Supreme Court of Canada stated that employment-related statutes, in that case the Ontario *Human Rights Code*, are implicitly part of every collective agreement. The Court reviewed the leading case of *McLeod et al.* v. *Egan et al.*, [1975] 1 S.C.R. 517, regarding the effect of employment-related statutes on collective agreements and stated:

Major J. states that this case stands for the proposition that a union and employer are restricted from making an agreement contrary to law. This rule, he states, is no more than a **modern application of a long-standing rule that courts will not enforce contracts that are illegal or against public policy**. This may be true, but I believe it important to consider carefully what it was that made the collective agreement in *McLeod* objectionable. In *McLeod*, the collective agreement did not expressly state that the employer was authorized to require overtime beyond 48 hours a week. It did, however, contain a broad management rights clause that recognized the employer's right to control all operations and working forces, including the right to discipline employees and to schedule operations. The collective agreement was objectionable because the powers it extended to the employer were sufficiently broad to include the power to violate its employees' rights under s. 11(2) of the *ESA, 1968*.

As a practical matter, this means that the substantive rights and obligations of employment-related statutes are implicit in each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction. ...

(pages 175-176, emphasis added)

[10] Writing for the majority of the Supreme Court, Iacobucci J. noted that the above finding does not constitute a change of law, but is simply the application of a long-standing rule that was already established in the *McLeod et al.* v. *Egan et al.*, *supra*, decision, which in turn forms the basis of the *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, decision. As stated by the Court, "human rights and other employment-related statutes

faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il statue lui-même sur la plainte.

...

(3) Le Conseil peut refuser de statuer sur la plainte s'il estime que le plaignant pourrait porter le cas, aux termes d'une convention collective, devant un arbitre ou un conseil d'arbitrage.

[9] L'employeur mentionne l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, dans lequel la Cour suprême du Canada a déclaré que les lois sur l'emploi, dans cette affaire le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, sont implicitement incorporées dans toutes les conventions collectives. La Cour a examiné l'arrêt-clé *McLeod et al.* c. *Egan et al.*, [1975] 1 R.C.S. 517, relativement aux conséquences que les lois relatives au travail ont sur les conventions collectives et a affirmé ceci:

Le juge J. Major est d'avis que cet arrêt permet d'affirmer que le syndicat et l'employeur ne peuvent conclure une convention contraire à la loi. Cette règle, dit-il, n'est que **l'application moderne d'une règle selon laquelle les tribunaux ne forceront pas l'exécution de contrats illégaux ou contraires à l'ordre public**. Cela est peut-être vrai, mais je crois qu'il importe d'analyser attentivement ce qui était répréhensible dans la convention collective en cause dans *McLeod*. Dans cette affaire-là, la convention collective ne précisait pas expressément que l'employeur était autorisé à obliger un employé à travailler plus de 48 heures par semaine. Elle renfermait cependant, une clause générale sur les droits de gestion reconnaissant que le contrôle des opérations et du personnel, y compris le droit d'imposer des peines disciplinaires ou d'établir le calendrier des opérations, était du ressort de l'employeur. Ce qui était répréhensible dans la convention collective, conférait à l'employeur une autorité suffisamment générale pour comprendre le pouvoir pour l'employeur de violer les droits de ses employés prévus au par. 11(2) de la *Loi de 1968*.

En pratique, cela signifie que les droits et les obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence...

(pages 175-176, c'est nous qui soulignons)

[10] Le juge Iacobucci, au nom de la majorité de la Cour Suprême, a indiqué que la conclusion mentionnée ci-dessus ne constitue pas une modification des lois, mais n'est que l'application d'une ancienne règle déjà établie dans l'arrêt *McLeod et al.* c. *Egan et al.*, précité, et qui, à son tour, constitue le fondement de l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité. Comme la Cour l'a indiqué, «[l]es lois sur les

establish a floor beneath which an employer and union cannot contract."

A - Does the Arbitrator Have Exclusive Jurisdiction?

[11] The Supreme Court's findings in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, suggest that arbitrators have both the authority and responsibility to apply the substantive rights and obligations of employment-related statutes. However, the Court did not go so far as to find that the arbitrator exercises exclusive jurisdiction over the matter. On the contrary, Iacobucci J. expressly pointed out that no finding would be made with regards to exclusive or concurrent jurisdiction:

> I also note that the Ontario Human Rights Commission has intervened in this appeal for the purpose of ensuring that its jurisdiction is not ousted because the aggrieved employee is a party to a collective agreement over which the Board has jurisdiction. The Commission submits that if the Court finds that the grievance is arbitrable, the Board and the Commission have concurrent jurisdiction. In my view, it is unnecessary to determine this matter at the present time. Consequently, in concluding that a grievance arbitrator has the power and responsibility to enforce the substantive rights and obligations of the *Human Rights Code* in this case, I make no holding on whether the jurisdiction of the Human Rights Commission is ousted by that of the Board.
>
> (page 170)

[12] The Board is, therefore, not automatically prevented or estopped, as a consequence of the ruling in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, from hearing an issue that originated from a violation of a provision of the *Code*, even if the same or related issue had been brought before an arbitrator in accordance with the provisions, expressed or implied, of a collective agreement.

B - Should the Board Refuse to Determine the Complaint in Accordance with Section 98(3) of the *Code*?

[13] The principle, as enunciated in the *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, decision is not only reflected in the Board's jurisprudence, but also in the *Code* itself. Notwithstanding the fact that the Supreme Court of Canada stressed that specific legislative

droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent ... un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent se soustraire par contrat.»

A - L'arbitre a-t-il une compétence exclusive?

[11] Les conclusions de la Cour suprême dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, laissent entendre que les arbitres ont le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. Cependant, la Cour n'est pas allée jusqu'à conclure que l'arbitre exerce une compétence exclusive sur la question. Au contraire, le juge Iacobucci a affirmé explicitement que la Cour avait décidé de ne pas statuer sur la question de la compétence exclusive ou concurrente:

> Je souligne en outre que la Commission ontarienne des droits de la personne est intervenue en l'espèce afin de s'assurer que sa compétence ne soit pas écartée parce que l'employée lésée est assujettie à une convention collective à l'égard de laquelle le Conseil a compétence. Elle fait valoir que, si la Cour conclut que le grief est arbitrable, le Conseil et elle-même ont compétence concurrente. À mon sens, il est inutile de trancher cette question pour le moment. Par conséquent, en concluant que l'arbitre des griefs a le pouvoir et la responsabilité de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* en l'espèce, je ne statue pas sur la question de savoir si la compétence de la Commission des droits de la personne est écartée par celle du Conseil.
>
> (page 170)

[12] Par conséquent, le Conseil, en raison de l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, n'est pas automatiquement préclus d'entendre une question qui découle de la violation d'une disposition du *Code*, même si ladite question ou une question connexe a été soumise à un arbitre conformément aux dispositions, explicites ou implicites, d'une convention collective.

B - Le Conseil devrait-il refuser de statuer sur la plainte en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*?

[13] Le principe, tel qu'il est énoncé dans l'arrêt *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, ne se reflète pas seulement dans la jurisprudence du Conseil, mais aussi dans le *Code* lui-même. Même si la Cour suprême du Canada a souligné le fait qu'un

authorization is not a mandatory precondition to give arbitrators jurisdiction of this nature, such an authorization exists in section 60(1)(a.1) of the *Code*:

> 60.(1) An arbitrator or arbitration board has
>
> ...
>
> (a.1) the power to interpret, apply and give relief in accordance with a statute relating to employment matters, whether or not there is conflict between the statute and the collective agreement;

[14] Consequently, the question which remains to be answered is not whether the arbitrator has the power to generally interpret the *Code*, but whether the Board, as requested by the employer, should exercise its discretion, pursuant to section 98(3), and refuse to determine the complaint.

[15] The Board's discretionary authority under section 98(3) has been carefully examined in previous decisions. This case, however, is somewhat different in that the Board is not being asked to determine whether the matter could be referred to arbitration but rather to defer to the decision of the arbitrator. Despite this distinction, it is nonetheless useful to briefly review the Board's practice pursuant to section 98(3).

[16] In *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97), the Board's predecessor, the Canada Labour Relations Board (CLRB), first set out five criteria governing the exercise of its discretion relating to section 98(3) of the *Code* (then 188(2)). The principles may be summarized as follows:

1) Is there a collective agreement?

2) Is there a concrete provision concerning anti-union discrimination, which may allow recourse to the grievance procedure and ultimately, to arbitration?

3) What is the actual text outlining the grievance procedure, the universality of its application to employees and the possibility of filing a grievance in the event of an alleged violation of an anti-discrimination clause of this nature?

pouvoir précis dans la loi n'est pas une condition préalable obligatoire pour donner aux arbitres une compétence de cette nature, ce pouvoir existe à l'alinéa 60(1)a.1) du *Code*:

> 60.(1) L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a les pouvoirs suivants:
>
> ...
>
> a.1) celui d'interpréter et d'appliquer les lois relatives à l'emploi et de rendre les ordonnances qu'elles prévoient, même dans les cas où elles entrent en conflit avec la convention collective;

[14] Par conséquent, ce qu'il reste à déterminer n'est pas si l'arbitre a le pouvoir d'interpréter de façon générale le *Code*, mais si le Conseil, comme il a été demandé par l'employeur, doit exercer son pouvoir discrétionnaire conformément au paragraphe 98(3) et refuser de statuer sur la plainte.

[15] Le pouvoir discrétionnaire du Conseil en vertu du paragraphe 98(3) a déjà été examiné de manière approfondie dans des décisions antérieures. Cependant, la présente affaire est quelque peu différente puisqu'on ne demande pas au Conseil de déterminer si la question peut être renvoyée à l'arbitrage, mais plutôt de s'en remettre à la décision de l'arbitre. En dépit de cette différence, il est utile d'examiner brièvement les pratiques du Conseil en vertu du paragraphe 98(3).

[16] Dans *Bell Canada* (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT nº 97), le prédécesseur du Conseil, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), a d'abord déterminé cinq critères régissant l'exercice du pouvoir discrétionnaire relatif au paragraphe 98(3) du *Code* (alors le paragraphe 188(2)). On peut résumer lesdits principes comme suit:

1) Existe-t-il une convention collective?

2) Y-a-t-il des dispositions concrètes sur la discrimination antisyndicale qui peuvent déboucher sur une procédure de règlement des griefs et éventuellement sur un arbitrage?

3) Y-a-t-il un texte énonçant la procédure de règlement des griefs, l'universalité de son application aux employés et la possibilité de présenter un grief en cas de violation présumée d'une clause de discrimination de cet ordre?

4) What is the connection that exists between the grievance procedure and the arbitration procedure itself, that is, the possibility of a given grievance being referred to arbitration?

5) What is the jurisdiction of the arbitrator and the arbitration tribunal? Some collective agreements limit this jurisdiction or the powers of the arbitrator or the arbitration tribunal in granting remedies or redress.

(See also: *Maritime Employers' Association* (1987), 69 di 41; and 17 CLRBR (NS) 355 (CLRB no. 617); and *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111)).

[17] In *Canada Post Corporation* (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRB no. 800), the CLRB shortened the analysis to this essential question:

> Is there in this case a genuine statutory right that the Board must define or reassert? After having reviewed the evidence and the parties' submissions and on the basis of the evidence, we find that there is none.
>
> (pages 38; and 127)

[18] The Supreme Court of Canada also had an opportunity to examine this issue but from a different perspective. In *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, the Court asked itself to what extent a mandatory arbitration clause confers jurisdiction to the decision-maker:

> I conclude that mandatory arbitration clauses such as s. 45(1) of the *Ontario Labour Relations Act* generally confer exclusive jurisdiction on labour tribunals to deal with all disputes between the parties arising from the collective agreement. The question in each case is whether the dispute, viewed with an eye to its essential character, arises from the collective agreement. ...
>
> (page 963)

[19] Resulting from this approach is the current, and still valid, policy of the Board with regards to section 98(3). In *René Forcier*, [2000] CIRB no. 93; and 73 CLRBR (2d) 153, the Board stated:

> [29] As a result of this new approach, **the Board subsequently adopted the policy of hearing only complaints that raise public policy issues within the meaning of the *Code* or that deal with circumstances outside the scope of the applicable collective agreement**. See *Canadian National Railway Company* (1995), 97 di 1 (CLRB no. 1109); *Canada Post*

4) Quel est le lien qui existe entre la procédure de règlement des griefs et l'arbitrage lui-même, c'est-à-dire la possibilité qu'un grief donné soit renvoyé à l'arbitrage?

5) Quelle est la compétence de l'arbitre et du tribunal d'arbitrage? Certaines conventions collectives limitent la compétence ou les pouvoirs de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage relativement à la possibilité d'accorder un redressement ou d'imposer des mesures correctives.

(Voir aussi: *Association des employeurs maritimes* (1987), 69 di 41; et 17 CLRBR (NS) 355 (CCRT n° 617); et *CFTO-TV Limited* (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111)).

[17] Dans *Société canadienne des postes* (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800), le CCRT a restreint l'analyse à la question fondamentale suivante:

> Existe-t-il en l'occurrence un droit statutaire authentique que le Conseil doit définir ou réaffirmer? Après avoir examiné la preuve et les observations des parties, le Conseil juge qu'il n'y en a pas.
>
> (pages 38; et 127)

[18] La Cour suprême du Canada a eu l'occasion d'examiner cette question, mais d'un point de vue différent. Dans l'arrêt *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, la Cour s'est demandée dans quelle mesure une clause d'arbitrage obligatoire confère une compétence à un décideur:

> Je suis d'avis que les clauses d'arbitrage obligatoire comme le par. 45(1) de la *Loi sur les relations de travail* de l'Ontario confèrent en général une compétence exclusive aux tribunaux du travail pour entendre tous les litiges qui résultent de la convention collective. Dans chaque cas, il s'agit de déterminer si le litige, considéré dans son essence, résulte de la convention collective...
>
> (page 963)

[19] La politique actuelle, et toujours valide, du Conseil relativement au paragraphe 98(3) découle de cette approche. Dans l'affaire *René Forcier*, [2000] CCRI n° 93; et 73 CLRBR (2d) 153, le Conseil a affirmé ce qui suit:

> [29] Par l'effet de cette approche nouvelle, **le Conseil a adopté, par la suite, la politique de n'instruire que les plaintes qui soulèvent des questions d'intérêt public au sens du *Code* ou qui traitent de circonstances qui débordent du champ d'application de la convention collective concernée**. Voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*

Corporation (1995), 96 di 175 (CLRB no. 1108); *Wackenhut of Canada Limited* (1994), 94 di 173 (CLRB no. 1074); *Sandra Castro-Martin et al.* (1992), 88 di 104 (CLRB no. 943); *Canada Post Corporation* (1992), 87 di 26 (CLRB no. 915); *Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et al.* (1992), 87 di 7; and 16 CLRBR (2d) 152 (CLRB no. 913); and *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839).

(pages 7; and 158; emphasis added)

[20] Where the Board exercises its discretion to defer appropriate cases to arbitration, such does not mean it lacks the competent jurisdiction to decide the matter at issue. Rather, the Board's policy to exercise deference is simply founded upon the spirit and the purpose of the *Code*, especially in order to avoid duplicative proceedings, contradictory decisions and to maintain an efficient labour arbitration process. In *Denis Wilson*, [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150, the Board explained its rationale as follows:

> [23] The fact that an issue can be sent to arbitration does not mean that the Board is not competent to decide a matter of unfair labour practice regarding the same issue. However, the Board also has the authority, depending on the circumstances, to remove itself from hearing the complaint in favour of the grievance process, the intent being not to interfere with the procedure already provided for in the collective agreement, which is in keeping with the spirit of the *Canada Labour Code* (see *Air Canada*, *supra*, pages 13-14; 195-196; and 1220-1221). In this respect the current Board maintains its past practice not to seize itself of a complaint unless the complainant has exhausted all other recourses contained in the collective agreement, including the grievance process. **The Board considers that the complaint before it, and its companion complaint pending in arbitration, can be determined in its entirety by the arbitrator. By ceding jurisdiction to the arbitrator, the Board avoids putting itself in the recent situation found in *Eamor*, where there were several contradictory decisions**, including two decisions by the Board, one confirming violation of section 37 and another on damages, in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 90 CLLC 220-039 (CLRB no.1162); and *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), an arbitrator's decision, confirming dismissal, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, October 29, 1993, unpublished; another before the Federal Court in review of the Board's decision, *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; and one before the courts of British Columbia, reviewing the arbitrator's decision in *Eamor* v. *Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; and 98 CLLC 220-056 (C.A. B.C.); all of which demonstrated the paradigm of the absurdity of multiple parallel instances of recourse; and finally before the Supreme Court of Canada, which refused to hear an appeal on the decision rendered by the Court of Appeal of British Columbia.
>
> (pages 11; and 160; emphasis added)

[21] This purpose-based approach is also reflected in *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et*

(1995), 97 di 1 (CCRT nº 1109); *Société canadienne des postes* (1995), 96 di 175 (CCRT nº 1108); *Wackenhut of Canada Limited* (1994), 94 di 173 (CCRT nº 1074); *Sandra Castro-Martin et autres* (1992), 88 di 104 (CCRT nº 943); *Société canadienne des postes* (1992), 87 di 26 (CCRT nº 915); *Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et autre* (1992), 87 di 7; et 16 CLRBR (2d) 152 (CCRT nº 913); *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT nº 839).

(pages 7; et 158; c'est nous qui soulignons)

[20] Lorsque le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire pour renvoyer des affaires à l'arbitrage, cela ne signifie pas qu'il n'a pas compétence pour trancher la question en litige. C'est plutôt que sa politique relativement au renvoi d'affaires à l'arbitrage est simplement fondée sur l'esprit et l'objet du *Code* et vise surtout à éviter des procédures parallèles et les décisions contradictoires et à assurer un processus d'arbitrage efficace. Dans *Denis Wilson*, [2000] CCRI nº 99; et 72 CLRBR (2d) 150, le Conseil a expliqué ses motifs comme suit:

> [23] Ce n'est pas parce qu'une question peut être soumise à l'arbitrage que le Conseil n'a pas compétence pour trancher une plainte de pratique déloyale sur la même question. Toutefois, le Conseil a aussi compétence, selon les conjonctures, pour se dessaisir de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs, le but étant de ne pas s'immiscer dans la procédure prévue à la convention collective, tel que le veut l'esprit du *Code* (voir *Air Canada*, précitée, pages 15; 195-196; et 1220-1221). Le présent Conseil maintient à cet égard sa pratique passée de ne pas se saisir d'une plainte à moins que le plaignant ait épuisé tous les recours de la convention collective, dont la procédure de règlement des griefs. **Le Conseil considère que la présente plainte, dont le pendant a été soumis à l'arbitrage, peut être tranchée entièrement par l'arbitre. En cédant compétence à l'arbitre de grief, le Conseil évite de se retrouver dans la situation récente du cas *Eamor* où plusieurs décisions contradictoires**, soit deux décisions du présent Conseil, une qui a confirmé la violation de l'article 37 et une autre qui portait sur les dommages, dans *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 90 CLLC 220-039 (CCRT nº 1162); et *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCRT nº 1234), celle d'un arbitre de grief confirmant le congédiement, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, 29 octobre 1993, non rapportée; une autre devant la Cour fédérale en révision de la décision du Conseil, *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; puis devant les tribunaux de la Colombie-Britannique en révision de la décision de l'arbitre *Eamor* v. *Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; et 98 CLLC 220-056 (C.A. C.-B.); qui a démontré le paradigme de l'absurdité de la multiplication de recours parallèles; et enfin devant la Cour suprême du Canada qui a refusé d'accorder la permission d'appeler de la décision de la Cour d'appel de la Colombie-Britannique.
>
> (pages 11; et 160; c'est nous qui soulignons)

[21] Cette approche fondée sur l'objet du *Code* se reflète aussi dans la décision *Coopérative des*

al. (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170), where the Board's predecessor declined to make a determination on a anti-union animus complaint because it would not serve any labour relations purpose:

> In the Board's opinion, determining whether there was anti-union animus on the part of the employer will not serve any labour relations purposes in the circumstances of the present case. In fact, in light of the declaration of single employer made by the Board, the remedies sought by the applicant in respect of the complaint could be decided by an arbitrator under the provisions of the collective agreement that, according to the Board's order, both Provost and the Coop must continue to observe.
>
> (page 181)

[22] In order to determine whether the Board should defer to the decision of the arbitrator, it must first decide whether the issues before the Board have been addressed or resolved by the arbitration proceeding. In other words, is the Board being asked to re-litigate an issue that has already been decided. It is however, important to keep in mind that, in making its assessment, the Board does not operate within the same structures as a court of law. This fact was recognized by the Supreme Court of Canada in *Knight* v. *Indian Head School Division No. 19*, [1990] 1 S.C.R. 653, wherein it was stated:

> It must not be forgotten that every administrative body is the master of its own procedure and need not assume the trappings of a court. The object is not to import into administrative proceedings in the rigidity of all the requirements of natural justice that must be observed by a court, but rather to allow administrative bodies to work out a system that is flexible, adapted to their needs and fair. As pointed out by the de Smith (*de Smith's Judicial Review of Administrative Action*, (4th ed., (1980), at p. 240), the aim is not to create "procedural perfection" but to achieve a certain balance between the need for fairness, efficiency and predictability of outcome. ...
>
> (page 685)

[23] Therefore, even though the Board may not be obliged to apply, for instance, the principle of *res judicata* in the same manner as the Court, the judicial pronouncements respecting this principle may nonetheless be of guidance to the Board.

[24] In the matter of *Duhamel* v. *The Queen*, [1984] 2 S.C.R. 555, dealing with a criminal matter, the Court stated that:

travailleurs routiers, Trans-Coop, et autres (1996), 101 di 159 (CCRT nº 1170) dans laquelle le prédécesseur du CCRI a refusé de rendre une décision sur la plainte fondée sur l'existence d'un sentiment antisyndical parce que cela ne servirait aucune fin liée aux relations du travail:

> Le Conseil, est d'avis que la recherche d'un sentiment antisyndical de la part de l'employeur ne remplirait aucune fin de relations de travail dans les circonstances de la présente affaire. En effet, à la lumière de la déclaration d'employeur unique faite par le Conseil, les redressements recherchés par le requérant à l'égard de la plainte pourront être décidés par un arbitre aux termes de la convention collective que le Conseil, par son ordonnance, a déclaré devoir être respectée de façon continue autant par Provost que par la Coop.
>
> (page 181)

[22] Pour décider s'il doit s'en remettre à la décision de l'arbitre, le Conseil doit d'abord déterminer si les questions dont il est saisi ont été examinées ou réglées pendant la procédure d'arbitrage. En d'autres termes, demande-t-on au Conseil de réexaminer une question qui a déjà été tranchée. Cependant, il est important de bien noter que, pour procéder à son évaluation, le Conseil n'est pas tenu de suivre la procédure des tribunaux judiciaires. La Cour suprême du Canada a reconnu ce fait dans l'arrêt *Knight* c. *Indian Head School Division No. 19*, [1990] 1 R.C.S. 653, dans lequel elle a affirmé ceci:

> Il ne faut pas oublier que tout organisme administratif est maître de sa propre procédure et n'a pas à se modeler sur les tribunaux judiciaires. L'idée n'est pas d'importer dans les procédures administratives toute la rigidité des exigences de la justice naturelle auxquelles doit satisfaire un tribunal judiciaire, mais simplement de permettre aux organismes administratifs d'élaborer un système souple, adapté à leurs besoins et équitable. Comme le fait remarquer de Smith (*de Smith's Judicial Review of Administrative Action* (4e éd. 1980), à la p. 240), on ne vise pas à créer [TRADUCTION] «la perfection procédurale», mais bien à établir un certain équilibre entre le besoin d'équité, d'efficacité et de prévisibilité des résultats...
>
> (page 685)

[23] Par conséquent, bien que le Conseil ne soit pas tenu d'appliquer, par exemple, le principe de la chose jugée de la même façon que les tribunaux, les jugements rendus sur ce principe peuvent quand même le guider.

[24] Dans l'arrêt *Duhamel* c. *La Reine*, [1984] 2 R.C.S. 555, concernant une affaire criminelle, la Cour a affirmé ceci:

In short, *res judicata* means "something that has clearly been decided" and is the reason given by the Romans and the legal systems stemming from theirs, such as ours, to a doctrine that strives to achieve the following:

Having regard to fairness to an accused,

(a) that a person not be put in jeopardy once again after an acquittal (*autrefois acquit*);

(b) that a person not be punished twice for the same conduct (*autrefois convict* and the *Kienapple* principle);

and, having regard to the efficiency and reputation of the judicial system,

(c) that matters that have been fully litigated between parties be not reopened, over and over;

(d) that the scandal of conflicting decisions be avoided.

(pages 561-562; emphasis added)

[25] The Federal Court of Canada in *Creighton* v. *Franko*, no. T-646-98, July 13, 1998, examined the principle of *res judicata* and went on to say:

> [38] The concept of *res judicata* not only precludes relitigation of issues actually determined between the parties in earlier proceedings, but also prevents a party from subsequently raising issues or defences which ought to have been brought forward in the earlier proceedings. ...
>
> (page 7)

[26] Is the issue before the Board the same as the question(s) decided in the arbitration proceeding? From the information on the file and the parties' submissions, the Board is not able to determine that they are, in fact, the same issue. The arbitrator, after having made a finding with respect to the facts surrounding the alleged incident, went on to describe the principle issue as determining "the appropriate measure of discipline in the circumstances." The arbitrator allowed the grievance in part and ordered that the 30-day suspension be reduced to 15 days. It is not clear, however, if in reaching his decision the arbitrator considered the grievance in the context of sections 94(1), 94(3)(a), 94(3)(e) and 96 of the *Code*.

[27] Moreover, the information before the Board does not indicate that a finding on anti-union animus was, in any way, essential to the arbitrator's decision. Undeniably, the issues before the arbitrator arose from the same factual background as the matter before the Board, but, insofar as the Board is able to determine,

En bref, l'expression «chose jugée» signifie «quelque chose qui a été clairement décidé» et c'est le motif invoqué par les Romains et tous les systèmes juridiques qui découlent du leur, dont le nôtre, pour justifier un principe qui vise à réaliser les objets suivants:

Pour ce qui est de l'équité envers un accusé,

a) éviter qu'une personne soit de nouveau poursuivie après un acquittement (autrefois acquit);

b) éviter de punir une personne deux fois pour la même conduite (autrefois convict et le principe énoncé dans *Kienapple*);

et quant à l'efficacité et à la réputation du système judiciaire,

c) éviter que les affaires qui ont été complètement débattues entre les parties puissent être reprises indéfiniment;

d) éviter le scandale de décisions contradictoires.

(pages 561-562; c'est nous qui soulignons)

[25] La Cour fédérale du Canada dans l'arrêt *Creighton* c. *Franko*, dossier n° T-646-98, 13 juillet 1998, a examiné le principe de la chose jugée et a affirmé ceci:

> [38] Le principe de la chose jugée prévient non seulement le réexamen de questions déjà tranchées dans des litiges antérieurs entre les parties, mais empêche aussi une partie de soulever des questions ou des moyens de défense qui auraient dû l'être à cette occasion. [...]
>
> (page 7)

[26] La question dont le Conseil est saisi est-elle la même que celle tranchée lors de la procédure d'arbitrage? Après examen des renseignements figurant au dossier et des observations des parties, le Conseil ne peut pas déterminer qu'il s'agit, de fait, de la même question. L'arbitre, après avoir formulé sa conclusion sur les faits entourant l'incident allégué, a précisé que la principale question consistait à déterminer «les mesures disciplinaires appropriées dans les circonstances». L'arbitre a accueilli en partie le grief et a ordonné de réduire la période de suspension de 30 à 15 jours. Cependant, on ne sait pas vraiment si l'arbitre a examiné le grief dans le contexte du paragraphe 94(1), des alinéas 94(3)a) et 94(3)e) et de l'article 96 du *Code* avant de rendre sa décision.

[27] En outre, les renseignements dont le Conseil disposait n'indiquent pas que la conclusion de l'existence d'un sentiment antisyndical est, d'une façon ou d'une autre, essentielle à la décision de l'arbitre. Sans aucun doute, les questions dont l'arbitre était saisi découlaient du même contexte factuel que les questions

the question decided by the arbitrator is not the same as the allegation of anti-union animus, which is to be determined by the Board.

[28] In light of the foregoing, the Board is of a view that it would be appropriate for it to hear this complaint. For these reasons, the respondent's preliminary motion regarding the jurisdictional issue is dismissed.

dont le Conseil est saisi, mais, pour autant que celui-ci puisse le déterminer, la question tranchée par l'arbitre ne correspond pas à l'allégation de sentiment antisyndical sur laquelle le Conseil doit rendre une décision.

[28] Étant donné ce qui précède, le Conseil est d'avis qu'il doit entendre la présente plainte. Pour ces motifs, la requête préliminaire de l'intimée sur la question de la compétence est rejetée.

CASES CITED

Bell Canada (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; and 78 CLLC 16,126 (CLRB no. 97)

Canada Post Corporation (1990), 81 di 28; and 12 CLRBR (2d) 117 (CLRB no. 800)

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; and 95 CLLC 220-045 (CLRB no. 1111)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et al. (1996), 101 di 159 (CLRB no. 1170)

Creighton v. *Franko*, no. T-646-98, July 13, 1998 (F.C.)

Duhamel v. *The Queen*, [1984] 2 S.C.R. 555

Forcier (René), [2000] CIRB no. 93; and 73 CLRBR (2d) 153

Knight v. *Indian Head School Division No.19*, [1990] 1 S.C.R. 653

Maritime Employers' Association (1987), 69 di 41; and 17 CLRBR (NS) 355 (CLRB no. 617)

McLeod et al. v. *Egan et al.*, [1975] 1 S.C.R. 517

Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. *O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R 157

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

Wilson (Denis), [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 40

Canada Labour Code, Part I, ss. 57(1), 57(2); 60(1)(a.1); 94(1), 94(3)(a), 94(3)(e); 96; 98(1), 98(3)

Ontario *Human Rights Code*

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (1987), 69 di 41; et 17 CLRBR (NS) 355 (CCRT n° 617)

Bell Canada (1977), 20 di 356; [1978] 1 Can LRBR 1; et 78 CLLC 16,126 (CCRT n° 97)

CFTO-TV Limited (1995), 97 di 35; et 95 CLLC 220-045 (CCRT n° 1111)

Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autres (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170)

Creighton c. *Franko*, dossier n° T-646-98, 13 juillet 1998 (C.F.)

Duhamel c. *La Reine*, [1984] 2 R.C.S. 555

Forcier (René), [2000] CCRI n° 93; et 73 CLRBR (2d) 153

Knight c. *Indian Head School Division No.19*, [1990] 1 R.C.S. 653

McLeod et al. c. *Egan et al.*, [1975] 1 R.C.S. 517

Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157

Société canadienne des postes (1990), 81 di 28; et 12 CLRBR (2d) 117 (CCRT n° 800)

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

Wilson (Denis), [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 57(1), 57(2); 60(1)(a.1); 94(1), 94(3)a), 94(3)e); 96; 98(1), 98(3)

Code des droits de la personne de l'Ontario

Règlements de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 40

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

United Steelworkers of America; Teamsters Canada Rail Conference Maintenance of Way Employees Division,
applicants,
and
Canadian National Railway Company,
employer,
and
Brotherhood of Maintenance of Way Employees,
bargaining agent.

CITED AS: Canadian National Railway Company

Board Files: 24101-C
24213-C

Decision no. 282
July 30, 2004

Certification - Interim decision - Revocation - Fraudulent membership cards - Bridging employees - Vote - Bargaining unit - Raid - Remedies - There are two competing applications for certification - The first application seeks to displace the currently certified bargaining agent, the BMWE - The issue is whether the applicant union represents a majority of employees of the bargaining unit - The second is an application filed by the Teamsters for the same unit, which is viewed as a friendly raid - This application raises five issues - (i) Revocation of union membership: the Board has consistently applied a policy of ascertaining a union's support by its membership as of the date of filing of the application, to avoid giving the employer the opportunity to interfere with employees' freedom to select a bargaining agent - Any revocation after the date of application is of no effect in reducing a union's support - (ii) Alleged fraudulent cards: It is incumbent upon the party who alleges irregularities to provide more than bald allegations - As insufficient particulars were not provided, the Board declines to decide this issue - (iii) Determination of whether an employee is to be considered part of the bargaining unit: the Board supports that, in order to be so included, employees must still be subject to the conditions and benefits of the collective agreement - The Board has adopted the

Motifs de décision

Métallurgistes unis d'Amérique; Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, division des préposés à l'entretien des voies,
requérants,
et
Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada,
employeur,
et
Fraternité des préposés à l'entretien des voies,
agent négociateur.

CITÉ: Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada

Dossiers du Conseil: 24101-C
24213-C

Décision n° 282
le 30 juillet 2004

Accréditation - Décision partielle - Révocation - Cartes d'adhésion frauduleuses - Employés de transition - Scrutin - Unité de négociation - Maraudage - Redressements - Il s'agit de deux demandes concurrentes d'accréditation - La première demande cherche à supplanter l'agent négociateur de cette unité, la FPEV - Le Conseil doit établir si le syndicat requérant a l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation - La deuxième est une demande présentée par les Teamsters pour représenter la même unité, ce qui est considéré comme un maraudage qualifié d'amical - La présente demande soulève cinq questions - i) Révocation de l'accréditation syndicale: le Conseil a depuis longtemps comme politique de déterminer l'appui à un syndicat en fonction des membres qui en font partie à la date du dépôt de la demande d'accréditation afin d'empêcher l'employeur de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur - Les annulations d'adhésion qui ont lieu après la date du dépôt de la demande d'accréditation, ont aucune incidence sur l'appui à un syndicat - ii) Cartes censément frauduleuses: il incombe toutefois à la partie qui allègue les irrégularités de prouver leur véracité - Vu l'insuffisance de preuve, à savoir qu'il n'avait pas reçu suffisamment de détail, le Conseil refuse de trancher cette question - iii) Question à savoir si un

date of the Steelworkers' application as the cut-off date for determining participation in the bargaining unit - (iv) Bridging employees: in this case, they are not to be considered as employees of the bargaining unit for the purpose of ascertaining membership support - (v) Vote: the first step to ascertain employee wishes is to determine the unit that is appropriate for collective bargaining, the second is for the Board to satisfy itself that a majority of employees in the unit wish to have a particular bargaining agent represent them - Membership cards are the best evidence of employee wishes - The Board will exercise its discretion in ordering a vote in only the most compelling circumstances - The Board notes that mandatory representation vote provision of section 29(2) of the *Code* applies only in the case of an application with respect to a previously uncertified bargaining unit - The Board adopts a three-step process: 1) investigating officer shall conduct a review of the employees to be included in the bargaining unit; 2) once all positions have been decided for inclusion or exclusion, the officer shall recalculate union support; 3) the Board will decide whether a vote is required to determine majority support for these applications - This is an interim decision in accordance with section 20 of the *Code*.

employé doit être considéré membre de l'unité de négociation: le Conseil soutient que, pour être inclus, les employés doivent toujours être assujettis aux avantages et modalités de la convention collective - Le Conseil a adopté la date du dépôt de la demande des Métallurgistes comme date limite pour déterminer quels sont les employés qui font partie de l'unité de négociation - iv) Employés en transition: dans la présente affaire, ils ne doivent pas être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il s'agit de déterminer l'adhésion syndicale - v) Scrutin: la première étape pour connaître les désirs des employés est de déterminer l'unité qui est habile à négocier collectivement, la deuxième, le Conseil doit s'assurer qu'une majorité des employés de l'unité désire que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur - Les cartes d'adhésion sont considérées comme la meilleure preuve des désirs des employés - Le Conseil n'exerce son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation qu'en raison de motifs impérieux - Le Conseil constate que la disposition concernant le scrutin de représentation énoncée au paragraphe 29(2) du *Code* ne s'applique que dans le cas d'une demande visant une unité de négociation qui n'était pas accréditée auparavant - Le Conseil établit un processus en trois étapes: 1) l'agent enquêteur examinera quels sont les employés qui doivent être inclus dans l'unité de négociation; 2) lorsque tous les postes auront fait l'objet d'une décision en vue de leur inclusion ou de leur exclusion, l'agent réévaluera l'appui au syndicat; 3) le Conseil décidera s'il faut procéder à un vote pour déterminer qui a l'appui de la majorité pour ces demandes - Il s'agit d'une décision partielle conformément à l'article 20 du *Code*.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson.

Counsel of Record

Mr. John A. Coleman, for the Canadian National Railway Company;
Mr. Stéphane Lacoste, for the Brotherhood of Maintenance of Way Employees;
Mr. Gino Castiglio, for the Teamsters Canada Rail Conference Maintenance of Way Employees Division;
Ms. Paula Turtle, for the United Steelworkers of America.

Le Conseil était composé de Me Michele A. Pineau, Vice-présidente.

Procureurs inscrits au dossier

Me John A. Coleman, pour la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada;
Me Stéphane Lacoste, pour la Fraternité des préposés à l'entretien des voies;
Me Gino Castiglio, pour la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, division des préposés à l'entretien des voies;
Me Paula Turtle, pour les Métallurgistes unis d'Amérique.

I - Introduction

[1] This decision concerns two competing applications for certification. The first is an application filed by the United Steelworkers of America (the Steelworkers) on December 10, 2003, (Board file no. 24101-C) to represent a bargaining unit that the parties, after considerable exchange of correspondence, now agree is the following:

> all employees of Canadian National Railway in Canada employed in its work equipment department, track department and bridges and structures department save and except those employees currently covered by certifications issues to trade unions other than the BMWE.

[2] This application seeks to displace the currently certified bargaining agent for this unit, the Brotherhood of Maintenance of Way Employees (BMWE). At issue is whether the applicant union represents a majority of employees of the bargaining unit.

[3] The second is an application filed by the Teamsters Canada Rail Conference Maintenance of Way Employees Division (the Teamsters) on February 6, 2004 for the same unit (Board file no. 24213-C). The Teamsters' application comes as the result of an agreement between the BMWE and the Teamsters to continue to represent these bargaining unit employees. It may thus be viewed as a friendly raid.

[4] The current collective agreement between the BMWE and the Canadian National Railway (CN or the employer) expired on December 31, 2003, and the incumbent union has initiated the process for its renewal. However, as a result of these competing applications, collective bargaining is at a standstill.

II - Analysis

[5] This application raises five issues.

[6] The first issue concerns the support of employees who revoked their membership in one or other of the applicant unions before and after the date of filing of

I - Introduction

[1] La présente décision porte sur deux demandes concurrentes d'accréditation. La première a été présentée par les Métallurgistes unis d'Amérique (les Métallurgistes) le 10 décembre 2003 (dossier du Conseil nº 24101-C) pour représenter l'unité de négociation que les parties, après un échange important de correspondance, conviennent comme étant la suivante:

> tous les employés de la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada travaillant pour le service de matériel de travaux, le service des voies et le service des ponts et structures à l'exclusion des employés qui sont actuellement représentés par des syndicats autres que celui de la Fraternité des préposés à l'entretien des voies (FPEV).
>
> (traduction)

[2] Par cette demande, les Métallurgistes cherchent à supplanter l'agent négociateur de cette unité, soit la Fraternité des préposés à l'entretien des voies (la FPEV). Le Conseil doit déterminer si le syndicat requérant a l'appui de la majorité des membres de l'unité de négociation.

[3] La deuxième demande a été présentée le 6 février 2004 par la Conférence ferroviaire de Teamsters Canada, division des préposés à l'entretien des voies (les Teamsters) pour représenter la même unité (dossier du Conseil nº 24213-C). Cette demande fait suite à une entente survenue entre la FPEV et les Teamsters par laquelle ces derniers continuent de représenter les membres de cette unité de négociation. Le maraudage doit donc être qualifié d'amical.

[4] La plus récente convention collective entre la FPEV et la Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (le CN ou l'employeur) est venue à expiration le 31 décembre 2003 et le syndicat en place a entamé le processus de renouvellement. Toutefois, en raison de ces demandes concurrentes d'accréditation, les pourparlers en vue du renouvellement de la convention collective ont été suspendus.

II - Analyse

[5] La présente demande soulève cinq questions.

[6] La première question porte sur l'appui des employés qui ont annulé leur adhésion à l'un ou l'autre des syndicats requérants avant et après la date du dépôt de

the application, where the revocation was received by the Board but not by the union.

[7] The second issue is the allegation by the Teamsters that some of the membership cards filed by the Steelworkers in support of their application were fraudulently obtained.

[8] The third issue is the inclusion of certain employees for the purposes of establishing the number of employees in the bargaining unit at the time of the filing of these applications.

[9] The fourth issue is the inclusion of so-called "bridging employees" in the bargaining unit.

[10] The fifth issue is whether the Board should order a vote between the two competing unions in order to resolve the issue of majority support.

(i) - Revocation of Union Membership

[11] Section 28(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) gives the Board the discretion to set the date at which to evaluate the union's support. This is a question of law and not subject to review by the Federal Court of Appeal (see *Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.* v. *CLRB et al.* (1988), 88 CLLC 14,009). Consistent with the wording of the legislation, the Board has consistently applied a policy of ascertaining a union's support by its membership as of the date of the filing of the application (see *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017.

[12] The principal reason for this policy is to avoid giving the employer the opportunity to interfere with employees' freedom to select a bargaining agent. The application date as the standard allows for some finality in all but the most unusual circumstances, and therefore sets down the policy for considering revocations of membership. In *Provincial Bank of Canada, Roberval* (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171), the Board held that the wishes of employees, including resignations, are assessed as of the date of application for certification.

la demande d'accréditation; le Conseil a été informé de la révocation mais non le syndicat.

[7] La deuxième question porte sur l'allégation des Teamsters selon laquelle un certain nombre de cartes de membres déposées par les Métallurgistes pour appuyer leur demande auraient été obtenues de façon frauduleuse.

[8] La troisième question touche à l'inclusion de certains employés dans le but de justifier le nombre de membres dans l'unité de négociation lors du dépôt de ces demandes.

[9] La quatrième question a trait à l'inclusion d'employés «de transition» à titre de membres de l'unité de négociation.

[10] La cinquième question consiste à déterminer si le Conseil doit ordonner la tenue d'un scrutin de représentation parmi les membres des deux syndicats concurrents afin d'établir lequel des deux a l'appui de la majorité.

i) - Révocation de l'accréditation syndicale

[11] L'alinéa 28(c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) confère au Conseil le pouvoir discrétionnaire de fixer la date à laquelle il évaluera l'appui au syndicat. Il s'agit d'une question de droit qui n'a pas à être soumise à l'examen de la Cour d'appel fédérale (voir *Maritime-Ontario Freight Lines Ltd.* v. *CLRB et al.* (1988), 88 CLLC 14,009). Conformément au libellé de la loi, le Conseil a depuis longtemps comme politique de déterminer l'appui à un syndicat en fonction des membres qui en font partie à la date du dépôt de la demande d'accréditation (voir *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017).

[12] Cette politique a pour but principal d'empêcher l'employeur de s'ingérer dans le choix d'un agent négociateur. L'application de la date de dépôt de la demande comme la norme permet au Conseil de rendre des décisions définitives dans tous les cas, sauf dans les cas les plus inhabituels, et donc d'instaurer la politique d'examen des demandes de révocation. Dans l'affaire *Banque provinciale du Canada, Roberval* (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171), le Conseil a soutenu que les désirs des employés, y compris les demandes de révocation, sont évalués à compter de la date du dépôt de la demande d'accréditation.

[13] Neither union has argued that this policy should not apply to the circumstances of this case. Accordingly, where employees signed membership cards, resignations of membership prior to the date of application that have been communicated to the union have the effect of reducing majority support. Any revocation after the date of application is of no effect in reducing a union's support. Therefore, membership cards are to be counted on this basis.

(ii) - Alleged Fraudulent Cards

[14] In the case of competing applications, or where there is a dissenting group within the union's ranks, it is not unusual that there be allegations of fraudulently obtained membership cards. The Board exercises its discretion as to how it treats these allegations. It is incumbent upon the party who alleges irregularities to provide more than bald allegations. As sufficient particulars were not provided in this case for the Board to decide the issue one way or another, the Board declines to decide this issue.

(iii) - Whether Certain Employees Should be Considered to be in the Bargaining Unit as of the Date of the Union's Application

[15] There are three definitions in section 3(1) of the *Code* that are relevant in determining whether an employee is to be considered part of the bargaining unit:

> "bargaining unit" means a unit
>
> (a) determined by the Board to be appropriate for collective bargaining, or
>
> (b) to which a collective agreement applies;
>
> "collective agreement" means an agreement in writing entered into between an employer and a bargaining agent containing provisions respecting terms and conditions of employment and related matters.
>
> "employee" means any person employed by an employer and includes a dependent contractor and a private constable, but does not include a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations.

[16] These definitions must be read together and in light of each other. The first obvious point is that the

[13] Aucun des syndicats en cause n'a soutenu que cette politique ne devrait pas être appliquée aux circonstances de l'affaire en instance. En conséquence, lorsque des employés qui ont signé des cartes d'adhésion décident d'annuler leur adhésion avant la date du dépôt de la demande d'accréditation, l'appui au syndicat s'en trouve diminué. Quant aux annulations d'adhésion qui ont lieu après la date du dépôt de la demande d'accréditation, elles n'ont aucune incidence sur l'appui à un syndicat. Voilà les critères sur lesquels il faut s'appuyer pour compter les cartes.

ii) - Cartes censément frauduleuses

[14] Dans le cas de demandes concurrentes ou en présence d'un groupe dissident dans les rangs du syndicat, les allégations voulant que les cartes aient été obtenues de façon frauduleuse ne sont pas inhabituelles. Le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire sur la façon de traiter ces allégations. Il incombe toutefois à la partie qui allègue les irrégularités de prouver leur véracité. Vu l'insuffisance de preuve, à savoir qu'il n'avait pas reçu suffisamment de détails pour lui permettre de régler ce différend, le Conseil refuse de trancher cette question.

iii) - Certains employés devraient-ils être considérés membres de l'unité de négociation à la date de la demande d'accréditation du syndicat?

[15] Le paragraphe 3(1) du *Code* contient trois définitions utiles pour déterminer si un employé doit être considéré membre de l'unité de négociation:

> «unité de négociation» Unité:
>
> a) soit déclarée par le Conseil habile à négocier collectivement;
>
> b) soit régie par une convention collective.
>
> «convention collective» Convention écrite conclue entre un employeur et un agent négociateur et renfermant des dispositions relatives aux conditions d'emploi et à des questions connexes.
>
> «employé» Personne travaillant pour un employeur; y sont assimilés les entrepreneurs dépendants et les agents de police privés. Sont exclus du champ d'application de la présente définition les personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail.

[16] Ces définitions doivent être lues ensemble et en fonction l'une de l'autre. Tout d'abord, il est clair que

definition of "employee" excludes only two categories of employees, those that perform management functions and those employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. It follows that the term "employee" as used in the *Code*, is broad enough to encompass any person who in his or her employment relation with the employer is legally or economically dependent, and in the present matter, employees who are normally covered by the terms of the collective agreement.

[17] This concept of an employee's status with respect to the bargaining unit can be fleshed out further by reviewing some of the Board's precedents.

[18] In *Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRB no. 141), an employee who was on maternity leave was considered to be an employee within the meaning of the *Code* and allowed to vote at a representation vote held during her leave. In *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no.135, the Board held that an employee who, at the date of certification application, was on workers' compensation remained an employee for the purposes of the *Code*. In *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136), the Board held that where a right of recall is contained in a collective agreement, laid-off employees retain employee status and may be eligible to vote in a representation vote. However, in *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417), the Board decided that an employee on lay-off status who refuses to accept a recall ceases to be an employee. In *Purolator Courier Limited* (1982), 48 di 32 (CLRB no. 365), the Board held that an employee whose employment had been terminated by a forced resignation remained an employee under the *Code* and had the status to file an unfair labour practice complaint arising out of the termination.

[19] The common denominator in these cases is that in order to be included in the bargaining unit, employees must still be subject to the conditions and benefits of the collective agreement.

[20] In this matter, there are 446 employees whose positions are being challenged by the Steelworkers as

la définition d'«employé» n'exclut que deux catégories d'employés, soit les personnes qui occupent un poste de direction et celles qui occupent un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. En conséquence, le terme «employé», tel qu'utilisé dans le *Code*, est suffisamment général pour englober toute personne qui, dans sa relation de travail avec l'employeur, est placée sous sa dépendance juridique ou économique. Dans le cas qui nous occupe, le terme s'applique aux employés qui sont normalement assujettis à la convention collective.

[17] Il est possible de préciser davantage le concept de statut d'employé par rapport à l'unité de négociation en se reportant à la jurisprudence du Conseil.

[18] Dans l'affaire *Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview)* (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT n° 141), une employée en congé de maternité a été considérée comme une employée au sens du *Code* et elle a pu voter à l'occasion d'un scrutin de représentation qui a eu lieu durant son congé. Dans l'affaire *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135, le Conseil a conclu qu'un employé qui recevait des indemnités pour accidents du travail à la date de la demande d'accréditation était toujours un employé au sens du *Code*. Dans l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136), le Conseil a conclu que lorsque la convention collective contient un droit de rappel, les employés mis à pied conservent leur statut d'employé et ils ont le droit de participer à un scrutin de représentation. Cependant, dans l'affaire *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), le Conseil a conclu qu'un employé mis à pied qui refuse un rappel cesse d'être un employé. Dans l'affaire *Purolator Courrier Limitée* (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365), le Conseil a jugé qu'une personne dont l'emploi a pris fin à la suite d'une démission forcée demeure un employé au sens du *Code* et qu'elle peut déposer une plainte de pratique déloyale de travail après son départ.

[19] Toutes les affaires précitées ont ceci en commun: pour être inclus dans l'unité de négociation, les employés doivent toujours être assujettis aux avantages et modalités de la convention collective.

[20] Dans la présente affaire, les Métallurgistes soutiennent que les postes de 446 employés ne font pas

not being part of the bargaining unit, and 10 positions that the Steelworkers seek to include in the bargaining unit. These positions fall in one or other of the following categories:

- employees working in other bargaining units

- employees excluded because they exercise management functions

- employees who have quit

- employees on lay-off status

- employees whose name appears twice on the lists

- employees terminated prior to the application

- employees who are bridging until retirement

- employees on authorized leave

- employees on leave of absence with no expectation of return

[21] The criterion whereby employees must still have some attachment to the conditions and benefits of the collective agreement allows a reasonable determination of the categories of employees that are to be counted as part of the bargaining unit. To be able to fairly compare support between the two unions, and given the few weeks that separate the applications, the Board has adopted the date of the Steelworkers' application, December 10, 2003, as the cut-off date for determining participation in the bargaining unit. Consequently, the following employees are to be counted as part of the bargaining unit:

- employees working in other bargaining units who have not lost their seniority rights with respect to this bargaining unit;

- employees who worked in 2002, who may not have worked in 2003 but have a reasonable expectation of working on or before December 10, 2004;

- employees terminated prior to December 10, 2003, who have not exhausted the grievance process and

partie de l'unité de négociation, mais que 10 autres postes le sont. Ces postes entrent dans l'une des catégories suivantes:

- employés qui font partie d'autres unités de négociation

- employés exclus en raison du poste de direction qu'ils occupent

- employés qui ont démissionné

- employés mis à pied

- employés dont le nom apparaît deux fois sur les listes

- employés licenciés avant le dépôt de la demande

- employés qui assurent la transition jusqu'au moment de leur retraite

- employés en congé autorisé

- employés en congé sans date de retour prévue

[21] Le critère selon lequel les employés doivent être assujettis d'une manière ou d'une autre à la convention collective permet de déterminer de façon raisonnable les catégories d'employés qui doivent être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation. Pour être en mesure de comparer de façon équitable l'appui accordé à chacun des syndicats et compte tenu des quelques semaines qui séparent les demandes d'accréditation, le Conseil a adopté la date du dépôt de la demande des Métallurgistes, soit le 10 décembre 2003, comme date limite pour déterminer quels sont les employés qui font partie de l'unité de négociation. En conséquence, les employés suivants doivent être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation:

- les employés qui font partie d'autres unités de négociation mais qui n'ont pas perdu leurs droits d'ancienneté dans la présente unité de négociation;

- les employés qui travaillaient en 2002, qui n'ont peut-être pas travaillé en 2003, mais qui, selon toute probabilité, devraient retourner au travail au plus tard le 10 décembre 2004;

- les employés licenciés avant le 10 décembre 2003 qui n'ont pas épuisé toute la procédure de règlement des

employees whose termination grievance has been referred to arbitration;

- employees on authorized leave.

[22] All other employees are considered not to have sufficient attachment to the bargaining unit for the purposes of establishing membership support. As well, employees whose positions are disputed, because of the exercise of functions comprised within section 3 of the *Code*, must have their status decided before the issue of membership support is determined.

(iv) - The Status of Bridging Employees

[23] The status of bridging employees is somewhat more complex because they are in what could be called an employment limbo. The arguments of each of the parties as to why they should be included or excluded should be reviewed first. The employer's position is that such persons are not employees within the meaning of the *Code* because they are irrevocably retired from active duty with no prospect of being recalled to active employment. The employment security provisions of the current collective agreement states that: "For these employees, active employment is severed and the employees will not be entitled to future wage adjustment." The employer also submits that it has been the common understanding between the parties at the outset of bargaining that the residual benefit stream received by such persons would be continued in the case of a labour dispute, but that such persons would not participate in any ratification process. The Steelworkers agree with the employer's position and have not submitted further arguments on this issue.

[24] The position of the BMWE, which is not contested by the Teamsters, is that bridging employees are employees under Part I of the *Code* because they are still active on the employer's payroll. They get a paycheck and they have all the benefits and payroll deductions of regular employees. They have a direct interest in the negotiation of the collective agreement, as they are consulted on its content and vote on the proposed collective agreement just as any other employee of the bargaining unit.

griefs ainsi que les employés dont le grief de congédiement a été renvoyé à l'arbitrage;

- les employés en congé autorisé.

[22] Tous les autres employés n'ont pas suffisamment de liens avec l'unité de négociation pour avoir une voix décisive. De plus, avant de trancher la question de l'adhésion syndicale, le Conseil doit d'abord déterminer le statut des employés dont les postes sont contestés en raison des fonctions énoncées à l'article 3 du *Code*.

iv) - Statut des employés en transition

[23] Le statut des employés en transition est un peu plus complexe car ces derniers peuvent être considérés comme étant «en suspens». Il convient d'examiner en premier lieu les arguments avancés par chacune des parties pour justifier s'ils doivent être inclus dans l'unité de négociation ou s'ils doivent en être exclus. L'employeur soutient que ces personnes ne sont pas des employés au sens du *Code* car elles ont quitté la vie active de manière définitive, sans espoir d'être rappelées pour reprendre leur activité. Les dispositions de la convention collective actuelle sur la sécurité d'emploi stipulent: «Pour ces employés, l'emploi actif est terminé et les employés n'auront droit à aucun rajustement salarial» (traduction). L'employeur fait également valoir que les parties étaient toutes deux d'avis au début des négociations que l'ensemble résiduel d'avantages dont bénéficient ces personnes serait maintenu en cas de conflit de travail, mais qu'elles ne participeraient pas au processus de ratification. Les Métallurgistes sont d'accord avec la position de l'employeur et n'ont présenté aucun autre argument sur ce point.

[24] La position de la FPEV, non contestée par les Teamsters, est que les employés en transition sont des employés au sens de la Partie I du *Code* car ils représentent toujours des éléments actifs de la masse salariale de l'employeur. Ils reçoivent un chèque de paie sur lequel sont prélevées des retenues salariales comme les employés permanents et ils bénéficient des mêmes avantages qu'eux. Ils ont un intérêt direct dans la négociation de la convention collective car ils sont consultés sur son contenu et acceptent ou rejettent la convention collective par voie de scrutin au même titre que n'importe quel autre employé de l'unité de négociation.

[25] In subsection (b) of the definition in section 3 of the *Code*, a bargaining unit means a unit "to which a collective agreement applies." The Board interprets this as meaning that the collective agreement must have some significance for the employees. While the status of these employees is tied to the terms of the collective agreement, it is fair to say that they no longer receive all the benefits of the collective agreement; that is, they are covered by the collective agreement, but only for as long as it takes to arrive at a pensionable age. The Board understands that these provisions were incorporated into most, if not all collective agreements in the railway industry, as a result of technological changes that resulted in reductions in workforces. To ensure that employees did not lose pension rights as a result of these reductions, a bridging status was created within collective agreements in the railway industry to cover employees between lay-off status and age 55, at which time, rights to pension are to become effective.

[25] À l'alinéa (b) de la définition de l'article 3 du *Code*, une unité de négociation désigne une unité «régie par une convention collective». Pour le Conseil, cela signifie que la convention collective doit avoir un sens pour les employés. Bien que le statut de ces employés soit lié aux dispositions de la convention collective, il est tout à fait juste d'affirmer qu'ils n'en retirent plus tous les avantages. En d'autres termes, ils sont assujettis à la convention collective, mais uniquement jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge ouvrant droit à pension. Le Conseil comprend que ces dispositions ont été intégrées à la plupart, voire à la totalité, des conventions collectives de l'industrie ferroviaire à la suite des changements technologiques qui ont entraîné des compressions d'effectifs. Afin de s'assurer que les employés n'ont pas perdu leurs droits de pension du fait de ces compressions, un statut de transition a été créé dans les conventions collectives de l'industrie ferroviaire afin de couvrir les employés entre le moment où ils sont mis à pied jusqu'à celui où ils atteindront 55 ans, l'âge auquel les droits de pension s'appliqueront.

[26] It is significant that employees who accepted bridging status also made an irrevocable decision not to return to active employment at this employer. Their pay and benefits may derive from the collective agreement but this is their only interest. It is also unrealistic to think that their views would be solicited or carry any weight in a strike vote or the ratification of a collective agreement. Accordingly, bridging employees are not to be considered as employees of the bargaining unit for the purpose of ascertaining membership support.

[26] Il est à noter que les employés qui ont accepté le statut de transition ont également pris la décision irrévocable de ne pas reprendre le service actif chez cet employeur. La convention collective leur assure rémunération et avantages, mais c'est le seul intérêt qu'ils y trouvent. De même, il n'est pas réaliste de penser qu'on leur demanderait leur opinion ou qu'ils pourraient avoir une influence quelconque en cas de vote de grève ou de ratification d'une convention collective. Par conséquent, les employés qui ont un statut de transition ne doivent pas être considérés comme faisant partie de l'unité de négociation lorsqu'il s'agit de déterminer l'adhésion syndicale.

(v) - Whether the Board Should Order a Vote

v) - Le Conseil doit-il ordonner la tenue d'un scrutin ou non?

[27] To decide whether the Board must order a vote between the applicants, it is necessary to review the effect of certain sections of the *Code*, as follows:

[27] Avant d'ordonner la tenue d'un scrutin parmi les syndicats requérants, le Conseil doit examiner l'effet de certains articles du *Code*, comme suit:

> 28. Where the Board
>
> (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
>
> (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

> 28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:
>
> a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
>
> b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

29.(1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

...

(2) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit **in respect of which no other trade union is the bargaining agent**, and the Board is satisfied that not less than thirty-five per cent and not more than fifty per cent of the employees in the unit are members of the trade union, the Board shall order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

(3) Where the Board is satisfied that a trade union has an established practice of admitting persons to membership without regard to the eligibility requirements of its charter, constitution or by-laws, the Board may disregard those requirements in determining whether a person is a member of a trade union.

(emphasis added)

[28] Again, these sections must be read together and in light of each other.

[29] There are two steps to ascertaining employee wishes. The first is to determine the unit that, in the Board's opinion, is appropriate for collective bargaining pursuant to section 27(1) of the *Code*. The second is for the Board to satisfy itself that a majority of employees in the defined unit wish to have a particular bargaining agent represent them.

[30] Because of the requirement to sign membership cards as part of the certification process, it has been the Board's long-standing practice and policy to consider membership cards as the best evidence of employee wishes and exercise its discretion in ordering a vote in only the most compelling circumstances. This practice was reviewed in *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049).

[31] The Board is not swayed by the filing of employee petitions, letters or revocations of membership in its decision whether to order a vote. Signatories of union

c) il est convaincu qu'à la date de dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

29.(1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

...

(2) Le scrutin de représentation est obligatoire dans le cas où l'unité **n'est représentée par aucun syndicat** et où le Conseil est convaincu que de trente-cinq pour cent à cinquante pour cent inclusivement des employés de l'unité adhèrent au syndicat qui sollicite l'accréditation.

(3) Pour trancher la question de l'adhésion au syndicat, le Conseil peut ne pas tenir compte des conditions d'admissibilité prévues dans la charte, les statuts ou les règlements administratifs de celui-ci, s'il est convaincu que le syndicat admet habituellement des adhérents sans égard à ces conditions.

(c'est nous qui soulignons)

[28] Rappelons que ces articles doivent être lus ensemble et en fonction les uns des autres.

[29] Pour connaître les désirs des employés, on procède en deux étapes. Le Conseil doit d'abord choisir l'unité qui, selon lui, est habile à négocier collectivement, en vertu du paragraphe 27(1) du *Code*. Puis, il doit s'assurer qu'une majorité des employés de l'unité désire que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[30] Puisque les membres sont tenus de signer leur carte d'adhésion dans le cadre du processus d'accréditation, le Conseil a depuis longtemps comme pratique de considérer les cartes d'adhésion comme la meilleure preuve des désirs des employés et de n'exercer son pouvoir discrétionnaire d'ordonner la tenue d'un scrutin de représentation qu'en raison de motifs impérieux. Cette pratique a fait l'objet d'un examen dans l'affaire *Patterson Enterprises Ltd.* (1994), 93 di 154 (CCRTn° 1049).

[31] Le Conseil ne tient pas compte des pétitions, lettres ou annulations d'adhésion des employés lorsqu'il décide d'ordonner un scrutin. En signant une carte

membership cards bear the responsibility of their decision to join a union. Unless there are genuine reasons to disregard valid membership evidence, the Board is justified in relying on it (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1993), 91 di 191 (CLRB no. 1007); and *Patterson Enterprises Ltd.*, *supra*).

[32] By relying on signed membership cards at the time of the application for certification to ascertain employee wishes, the Board has an assurance that there has been no taint of employer involvement. In *Delta Bus Ltd.* (1992), 88 di 7 (CLRB no. 932); affirmed *Thorburn et al.* v. *General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-1127-92, April 20, 1994 (F.C.A.), the Board refused to consider employees' change of heart after the application for certification had been filed.

[33] Except in unusual circumstances, wishes not to be represented by a union or requests for a representation vote do not cast a doubt on the validity of membership evidence. The Board will always prefer the wish of the majority of the employees, as expressed by the signing of membership cards, which is the method of expression set forth in the Board's *Canada Industrial Relations Board Regulation, 2001* (*Regulations*) (see section 31).

[34] When the validity of membership evidence is contested, it is the Board's practice to investigate such allegations through confidential interviews conducted by the Board's investigating officer. Any irregularities are reported to the panel of the Board, as is all evidence of employee wishes as to union membership. It is then up to the Board to evaluate whether or not these allegations merit further review.

[35] A further reason for the Board's reluctance to order a vote is because the campaign leading to a vote is usually very divisive and does little to foster relations between a union and its membership. In fact, the tension created in the workplace most often has a negative impact on the union-employer relationship, which takes many years to heal.

[36] Finally, it is useful to point out that the mandatory representation vote provision of section 29(2) of the *Code* applies only in the case of an application with

d'adhésion à un syndicat, l'employé doit assumer l'entière responsabilité de sa décision d'y adhérer. À moins qu'il ait des réels motifs de ne pas y prêter foi, le Conseil a raison de se fonder sur des preuves d'adhésion valides (voir *Société Radio-Canada* (1993), 91 di 191 (CCRT n° 1007); et *Patterson Enterprises Ltd.*, précitée).

[32] En se fondant sur les cartes d'adhésion signées au moment de la demande d'accréditation pour connaître les désirs des employés, le Conseil a la certitude que l'employeur n'est pas intervenu de quelque façon que ce soit. Dans les affaires *Delta Bus Ltd.* (1992), 88 di 7 (CCRT n° 932); et *Thorburn et autres* c. *General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n°A-1127-92, 20 avril 1994 (C.A.F.), le Conseil a refusé de prendre en considération les employés qui avaient changé d'idée après le dépôt de la demande d'accréditation.

[33] Sauf dans des circonstances exceptionnelles, le fait que des employés ne veulent pas être représentés par un syndicat ou réclament la tenue d'un scrutin de représentation ne remet pas en question la validité de la preuve d'adhésion. Le Conseil préférera toujours le souhait de la majorité des employés, exprimé par la signature des cartes d'adhésion, moyen d'expression indiqué dans le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relation industrielles* (le *Règlement*) (voir le paragraphe 31).

[34] Lorsque la validité de la preuve d'adhésion est remise en question, le Conseil a l'habitude d'étudier les allégations dans le cadre d'entretiens confidentiels réalisés par l'agent enquêteur du Conseil. Toute irrégularité est signalée au banc du Conseil, de même que toute preuve du désir des employés d'adhérer à un syndicat. Il incombe ensuite au Conseil d'évaluer si ces allégations doivent faire l'objet d'un examen plus approfondi.

[35] Une autre raison pour laquelle le Conseil hésite à ordonner la tenue d'un scrutin est que la campagne menant à un scrutin entraîne beaucoup de divisions et ne favorise guère les relations entre un syndicat et ses membres. En fait, la plupart du temps, les tensions créées dans le milieu de travail ont un impact négatif sur la relation patronale-syndicale et prennent beaucoup de temps à disparaître.

[36] Pour finir, il est utile de préciser que la disposition concernant le scrutin de représentation énoncée au paragraphe 29(2) du *Code* ne s'applique que dans le cas

respect to **a previously uncertified bargaining unit**. In *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151); and *Bell Canada* (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192), the Board expressed the view that this section does not apply to a raiding situation, such as exists in the present matter, for the following reasons:

(1) trade union recruitment is more difficult among previously unorganized employees, and the policy favouring access to collective bargaining does not apply to raids;

(2) a policy of granting votes based on less than 50 percent membership support would favour a raiding union over an incumbent union by giving it additional time to organize; and

(3) such a policy would lead to an increase in raids and would tend to promote industrial unrest.

III - Decision

[37] In view of these findings, the Board hereby sets up a three-step process.

[38] At the first stage, the Board's investigating officer shall conduct a review of the employees to be included in the bargaining unit, in accordance with the principles set out in this decision. He will have authority to determine, in the first instance, those employees in disputed positions that are to be included in the bargaining unit and those who are to be excluded. Any positions that remain contested after the investigating officer's decision will be referred back to the Board for decision. The contested positions shall be determined by the Board on the basis of written submissions only.

[39] Once all positions have been decided for inclusion or exclusion, the investigating officer shall recalculate union support based on applicable and valid membership cards for each union, and file a confidential report to the Board regarding support for each union.

[40] At the second stage, the Board will decide, on the basis of the relative support for each union, whether a vote is required to determine majority support for these applications.

d'une demande visant **une unité de négociation qui n'était pas accréditée auparavant**. Dans les affaires *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151); et *Bell Canada* (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192), le Conseil a déclaré que ce paragraphe ne s'applique pas à un maraudage, tel qu'il existe dans la présente affaire, pour les raisons suivantes:

(1) il est plus difficile de recruter des membres parmi des employés qui n'étaient pas syndiqués auparavant et la politique favorisant l'accès au processus de négociations collectives ne s'applique pas aux maraudages;

(2) la politique d'attribution de votes fondée sur un appui de moins de 50 p. cent d'adhésion favoriserait un syndicat maraudeur plutôt que le syndicat en place car il aurait plus de temps pour s'organiser;

(3) une telle politique ferait augmenter les maraudages et pourrait entraîner des conflits de travail.

III - Décision

[37] Compte tenu de ces constatations, le Conseil établit par les présentes un processus en trois étapes.

[38] À la première étape, l'agent enquêteur du Conseil examinera quels sont les employés qui doivent être inclus dans l'unité de négociation, conformément aux principes énoncés dans la présente décision. Il aura l'autorité pour déterminer, dans un premier temps, parmi les employés dont les postes sont en litige, ceux qui doivent être inclus dans l'unité de négociation et ceux qui doivent en être exclus. Tout poste encore contesté une fois le travail de l'agent enquêteur terminé sera renvoyé au Conseil pour qu'il rende une décision à ce sujet. Le Conseil tranchera la question des postes contestés en ne se fondant que sur les observations écrites.

[39] Lorsque tous les postes auront fait l'objet d'une décision en vue de leur inclusion ou de leur exclusion, l'agent enquêteur réévaluera l'appui au syndicat selon les cartes d'adhésion pertinentes et valides pour chaque syndicat et remettra au Conseil un rapport confidentiel sur l'appui qu'a obtenu chaque syndicat.

[40] À la deuxième étape, le Conseil décidera, en fonction de l'appui relatif accordé à chaque syndicat, s'il faut procéder à un vote pour déterminer qui a l'appui de la majorité pour ces demandes.

[41] This is an interim decision in accordance with section 20 of the *Code*.

CASES CITED

Bell Canada (1979), 30 di 112; and [1979] 2 Can LRBR 435 (CLRB no. 192)

Canadian Broadcasting Corporation (1993), 91 di 191 (CLRB no. 1007)

Canadian Imperial Bank of Commerce (Alness Branch Downsview) (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; and 78 CLLC 16,145 (CLRB no. 141)

CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151)

Delta Bus Ltd. (1992), 88 di 7 (CLRB no. 932)

Harrison (Jean-Claude) et al. (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. *CLRB et al.* (1988), 88 CLLC 14,009 (F.C.A.)

Patterson Enterprises Ltd. (1994), 93 di 154 (CLRB no. 1049)

Provincial Bank of Canada, Roberval (1978), 34 di 633 (CLRB no. 171)

Purolator Courier Limited (1982), 48 di 32 (CLRB no. 365)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017

Thorburn et al. v. *General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-1127-92, April 20, 1994 (F.C.A.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001 s. 31

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 20; 27(1); 28, 28(c); 29, 29(2)

[41] Il s'agit d'une décision partielle conformément à l'article 20 du *Code*.

AFFAIRES CITÉES

Banque canadienne impériale de commerce (succursale Alness, Downsview) (1978), 28 di 921; [1978] 2 Can LRBR 361; et 78 CLLC 16,145 (CCRT n° 141)

Banque Provinciale du Canada, Roberval (1978), 34 di 633 (CCRT n° 171)

Bell Canada (1979), 30 di 112; et [1979] 2 Can LRBR 435 (CCRT n° 192)

CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT n° 151)

Delta Bus Ltd. (1992), 88 di 7 (CCRT n° 932)

Harrison (Jean-Claude) et autres (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI n° 135

Maritime-Ontario Freight Lines Ltd. v. *CLRB et al.* (1988), 88 CLLC 14,009 (C.A.F.)

Patterson Enterprises Ltd. (1994), 93 di 154 (CCRT n° 1049)

Purolator Courrier Limitée (1982), 48 di 32 (CCRT n° 365)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136)

Rogers Cablesystems Limited, [1999] CCRI n° 32; et 2000 CLLC 220-017

Société Radio-Canada (1993), 91 di 191 (CCRT n° 1007)

Thorburn et autres c. *General Truck Drivers and Helpers, Local Union No. 31 et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-1127-92, 20 avril 1994 (C.A.F.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 20; 27(1); 28, 28c); 29, 29(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relation industrielles, art. 31

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

3238610 Canada Inc.; 142071 Canada Inc.,
complainants,
and
Confédération des syndicats nationaux; Syndicat national du transport routier (SNTR-CSN),
respondents.

Board File: 21686-C

Victor Balinschi,
complainant,
and
G.T. Transport International,
respondent.

Board File: 21752-C

Jean-Paul Berthelot,
complainant,
and
G.T. Transport/Service de conteneurs D.M.L.,
respondent.

Board File: 21779-C

Abderrahim Azniga,
applicant,
and
G.T. Transport International,
respondent.

Board File: 21894-C

Hicham Saad,
complainant,
and
(GT Group) DML Conteneur,
respondent.

Board File: 21959-C

Motifs de décision

3238610 Canada Inc.; 142071 Canada Inc.,
plaignants,
et
Confédération des syndicats nationaux; Syndicat national du transport routier (SNTR-CSN),
intimés.

Dossier du Conseil: 21686-C

Victor Balinschi,
plaignant,
et
G.T. Transport International,
intimé.

Dossier du Conseil: 21752-C

Jean-Paul Berthelot,
plaignant,
et
G.T. Transport/Service de conteneurs D.M.L.,
intimé.

Dossier du Conseil: 21779-C

Abderrahim Azniga,
requérant,
et
G.T. Transport International,
intimé.

Dossier du Conseil: 21894-C

Hicham Saad,
plaignant,
et
(GT Group) DML Conteneur,
intimé.

Dossier du Conseil: 21959-C

Armand Leith,
complainant,
and
Transport N.J.N. inc., doing business as Transpel (1994),
respondent.

Board File: 22337-C

CITED AS: 3238610 Canada Inc., 142071 Canada Inc. et al.

Decision no. 283
August 9, 2004

This is an application for reconsideration filed under section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Reconsideration - Administrative error - Closing of files - Equity - This is an application for reconsideration filed under section 18 of the *Code* by the complainants' counsel regarding a letter from the Board, confirming the closing of files; counsel requests that the files be reactivated - The circumstances surrounding the closing of the files revealed that some administrative errors had been made by the registry - The parties did not receive a final notice of withdrawal, which is normally sent to the parties 15 days before closing a file - Complainants' counsel put forward that it was impossible for the complainants to act, their counsel's error being acknowledged - According to the case law, the impossibility to act must be assessed from the perspective of the person who will have to bear the consequences of the act in question and the discretion must be exercised in favour of the appellant - The Board is of the opinion that reopening a file is a matter of equity - On the issue of relieving counsel from his error of not communicating with the Board, the Board considers that in the absence of other circumstances, the application to reopen the files would have been dismissed, as the complainants' counsel did not justify the complainants' impossibility to act during the period in question, and also because he had received appropriate formal notice from the Board concerning the date of closing of the files - The Board considers that the complaints in question are neither frivolous nor vexatious and, as these are serious complaints, the complainants should not have to bear the consequences of their counsel's error - The error of scheduling the file for a hearing resulted in the parties having expectations, and the Board would be ignoring the rules of natural

Armand Leith,
plaignant,
et
Transport N.J.N. inc., exploitée sous la raison sociale Transpel (1994),
intimé.

Dossier du Conseil: 22337-C

CITÉ: 3238610 Canada Inc., 142071 Canada Inc. et autres

Décision n° 283
Le 9 août 2004

Il s'agit d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations industrielles)* (le *Code*).

Réexamen - Erreur administrative - Fermeture de dossiers - Équité - Il s'agit d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code* par le procureur des plaignants visant une correspondance du Conseil confirmant la fermeture de dossiers; le procureur demande que soient réactivés les dossiers - Les circonstances entourant la fermeture des dossiers révèlent qu'il s'est glissé certaines erreurs administratives du greffe - Les parties n'ont pas reçu un dernier avis de péremption, normalement envoyé aux parties quinze jours avant la fermeture des dossiers - Selon le procureur des plaignants, les plaignants ont été dans l'impossibilité d'agir, l'erreur de leur procureur étant admise - La jurisprudence établit que l'impossibilité d'agir doit être examinée du point de vue de celui qui aura à porter les conséquences de l'acte en question et que le pouvoir discrétionnaire doit être exercé de façon favorable à l'appelant - Le Conseil est d'avis que la réouverture d'un dossier est une question d'équité - Sur la question de relever le procureur de son erreur de ne pas communiquer avec le Conseil, le Conseil juge qu'en l'absence des autres circonstances au dossier, la demande de réouverture des dossiers aurait été rejetée parce que le procureur n'a pas justifié l'impossibilité de ses plaignants d'agir pendant la période en question et parce qu'un avis formel et suffisant du Conseil avait été reçu concernant la date de fermeture des dossiers - Le Conseil juge que les plaintes en question ne sont ni frivoles, ni vexatoires et comme il s'agit de plaintes sérieuses, les plaignants ne devraient pas avoir à subir les conséquences de l'erreur de leur procureur - L'erreur de mettre au rôle le dossier en vue de la tenue d'une audience a créé des attentes

justice if it did not allow all parties to present their submissions on the consequences of the same events - The Board considers that, in these circumstances, it must exercise its discretion. Section 16(m) of the *Code* and section 46 of the *2001 Regulations* give the Board all the necessary powers to safeguard the parties' rights and therefore, to relieve the complainants from the consequences of their counsel's error - The Board orders the re-opening of the files.

auprès des parties et le Conseil n'agirait pas selon les règles de justice naturelle s'il ne permettait pas à toutes les parties de présenter leurs observations sur les conséquences des mêmes événements - Le Conseil juge que dans les circonstances, il doit exercer son pouvoir discrétionnaire. L'alinéa 16m) du *Code* et l'article 46 du *Règlement de 2001* donnent au Conseil tous les pouvoirs nécessaires pour sauvegarder les droits des parties et, par conséquent, relever les plaignants des conséquences de l'erreur de leur procureur - Le Conseil ordonne la réouverture des dossiers.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Having examined the parties' written submissions, the Board considers that this case can be determined without a hearing, pursuant to section 16.1 of the *Code*.

Counsel of Record

Mr. Benoît Laurin, for Messrs. Victor Balinschi, Jean-Paul Berthelot, Abderrahim Azniga, Hicham Saad and Armand Leith;

Mr. Normand Drolet and Mr. Karl Jessop, for G.T. Transport International, G.T. Transport/Service de conteneurs D.M.L., and Transport N.J.N. inc., doing business as Transpel (1994).

I - The Application

[1] This is an application for reconsideration filed on June 18, 2004, under section 18 of the *Code* by the complainants' counsel regarding a letter from the Board, dated June 14, 2004, confirming the following files had been closed on November 27, 2003. The letter from the Board was in response to a request made on May 18, 2004, by the complainants' counsel to adjourn the following files *sine die*:

- File no. 21752-C (Victor Balinschi)
- File no. 21779-C (Jean-Paul Berthelot)
- File no. 21894-C (Abderrahim Azniga)
- File no. 21959-C (Hicham Saad)
- File no. 22337-C (Armand Leith)

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Après avoir examiné les observations écrites des parties, le Conseil estime que la présente affaire peut être tranchée sans audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Benoît Laurin, pour MM. Victor Balinschi, Jean-Paul Berthelot, Abderrahim Azniga, Hicham Saad et Armand Leith;

M[es] Normand Drolet et Karl Jessop, pour G.T. Transport International, G.T. Transport/Service de conteneurs D.M.L., Transport N.J.N. inc., exploitée sous la raison sociale Transpel (1994).

I - La demande

[1] Il s'agit d'une demande de réexamen présentée le 18 juin 2004 en vertu de l'article 18 du *Code* par le procureur des plaignants, visant une correspondance du Conseil en date du 14 juin 2004 confirmant que les dossiers suivants ont été fermés le 27 novembre 2003. La correspondance du Conseil faisait suite à une demande formulée le 18 mai 2004 par le procureur des plaignants afin de mettre les dossiers suivants en suspens *sine die*:

- Dossier n° 21752-C (Victor Balinschi)
- Dossier n° 21779-C (Jean-Paul Berthelot)
- Dossier n° 21894-C (Abderrahim Azniga)
- Dossier n° 21959-C (Hicham Saad)
- Dossier n° 22337-C (Armand Leith)

[2] These files are related to file no. 21686-C (3238610 Canada Inc. and 142071 Canada Inc.), which deals with a complaint filed by the employer based on the same circumstances.

II - Background of the Application for Reconsideration

[3] The complaints file by Messrs. Balinschi, Berthelot, Azniga, Saad and Leith go back to fall 2000, during a work stoppage of truck drivers at the Port of Montréal.

[4] This work stoppage took place when the Syndicat national du transport routier (CSN) (hereafter SNTR-CSN) filed a series of applications with the Board to be certified for various trucking companies.

[5] For the reasons stated in each file, the certification applications were all dismissed by the Board on November 7, 2000, because they did not meet the provisions set out in sections 24 and following of the *Code* and in the *Canada Labour Relations Board Regulations, 1992*, which were in force at that time.

[6] An application for reconsideration of these certification applications was also dismissed by the Board (see *Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113). The SNTR-CSN filed an application for judicial review of that decision, which application is still pending before the Federal Court of Appeal (File no. A-214-01).

[7] Within this context, the complainants filed complaints pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Code*, alleging unfair labour practices by their employer. The employer, for its part, filed a complaint on November 8, 2000, claiming damages for the losses its company had suffered because of the complainants' refusal to work, pursuant to section 95(a) of the *Code*.

[8] These complaints were not isolated cases. At the same time, the Board was inundated with similar complaints from other truck drivers and employers affected by the walkout.

[9] Because of the serious economic impact of the walkout across the country, and the number of complaints before the Board, the Federal Mediation and Conciliation Service was instructed by the federal

[2] Ces dossiers sont liés au dossier n° 21686-C (3238610 Canada Inc. et 142071 Canada Inc.) qui porte sur une plainte déposée par l'employeur et fondée sur les mêmes circonstances.

II - Les circonstances de la demande de réexamen

[3] Les plaintes de MM. Balinschi, Berthelot, Azniga, Saad et Leith remontent à l'automne 2000 lors d'un arrêt de travail des camionneurs dans le Port de Montréal.

[4] Cet arrêt de travail s'est déroulé au moment où le Syndicat national du transport routier (CSN) (ci-après SNTR-CSN) présentait une série de demandes au Conseil pour qu'il soit accrédité auprès de diverses entreprises de camionnage.

[5] Pour les motifs énoncés dans chacun des dossiers, les demandes d'accréditation ont toutes été rejetées par le Conseil le 7 novembre 2000, parce qu'elles ne respectaient pas les dispositions énoncées aux articles 24 et articles suivants du *Code* et au *Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail*, qui était en vigueur à l'époque.

[6] Une demande de réexamen des demandes d'accréditation en question a également été rejetée par le Conseil (voir *Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113). Le SNTR-CSN a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision et la demande est toujours en suspens devant la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-214-01).

[7] Dans ce contexte, les plaignants ont déposé des plaintes en vertu de l'alinéa 94(3)a)(i) du *Code* alléguant des pratiques déloyales de leur employeur. L'employeur, à son tour, a déposé une plainte le 8 novembre 2000 pour réclamer des dommages-intérêts eu égard aux pertes que son entreprise a subies par suite du refus de travailler des plaignants, en vertu de l'alinéa 95a) du *Code*.

[8] Les plaintes des plaignants ne sont pas des cas isolés. Au même moment, le Conseil a été inondé de plaintes semblables venant de la part d'autres camionneurs et d'employeurs touchés par le débrayage.

[9] En raison des répercussions économiques sérieuses affectant l'ensemble du pays, engendrées par le débrayage, et de l'ampleur des plaintes devant le Conseil, le Service fédéral de conciliation et de

government to attempt to conciliate the interests of the employees, the union and the employers in the different files in this matter. This intervention had positive results in most of the files, and the Board received requests for withdrawals in all the files, except those covered by this decision.

[10] According to the current information on the status of this matter, the parties are still before the federal conciliator. The complainants' counsel indicated, in his submissions of June 18, 2004, that the case is "complex and requires the intervention of third-party experts (accountants) to analyse the damages as alleged by the employer (file no. 21686-C) and the civil action for damages" (translation).

A - Events Leading to the Board Closing the Complainants' Files

[11] Several times during the discussions before the federal conciliator, the complainants' counsel, with the consent of the employer's counsel, asked the Board to stay the investigation of the files in order to allow the parties to reach a negotiated agreement. The Board agreed to hold the files in abeyance, but maintained regular correspondence with the parties to keep posted as to developments. The complainants' counsel was not very prompt in responding to the Board's requests for follow-up.

[12] This attitude resulted in the Board's first decision, *Victor Balinschi et autres*, January 6, 2003 (CIRB LD 795), which led to the closing of the files. Here is an excerpt:

> A panel of the Board composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, and Messrs. Daniel Charbonneau and Thomas D. Mullins, Members, examined the above complaints.
>
> On November 28, 2000, the complainants filed a complaint under section 94(3)(a)(i) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relation)* (the *Code*), alleging that they had been dismissed for union activities. On March 6, 2001, the Board scheduled a hearing for June 22, 2001.
>
> On June 11, 2001, the Board received a joint request for postponement from the parties' counsel on the grounds that the parties were trying at that time to settle the files and mediation sessions were scheduled for May 31 and June 7, 2001, and in the following weeks. The Board allowed the postponement.

médiation a été mandaté par le gouvernement fédéral afin de tenter de concilier les intérêts des employés, du syndicat et des employeurs dans les divers dossiers de cette affaire. Cette intervention a eu des résultats positifs dans une majorité de dossiers, si bien que le Conseil a reçu des demandes de désistement dans tous les dossiers, sauf ceux qui font l'objet de la présente décision.

[10] Selon les informations courantes concernant l'état du dossier, les parties à la présente affaire sont toujours devant le conciliateur fédéral. Dans ses plaidoiries du 18 juin 2004, le procureur des plaignants indique que le dossier «est complexe et nécessite l'intervention de tiers experts (experts comptables) afin d'analyser des dommages allégés par l'employeur (dossier n° 21686-C) et poursuite civil (*sic*) en dommages-intérêts».

A - Les événements qui ont mené à la fermeture des dossiers du Conseil dans le cas des plaignants

[11] À plusieurs reprises pendant les débats devant le conciliateur fédéral, le procureur des plaignants, avec le consentement du procureur de l'employeur, demande au Conseil de surseoir à l'enquête sur les dossiers afin de permettre aux parties de parvenir à une entente négociée. Le Conseil consent à ce que les dossiers soient mis en suspens, mais tient une correspondance assidue avec les parties afin d'être tenu au courant des développements. Le procureur des plaignants est plus ou moins empressé de répondre aux demandes de suivi du Conseil.

[12] Ce laxisme fait l'objet d'une première décision du Conseil, *Victor Balinschi et autres*, 6 janvier 2003 (CCRI LD 795), qui a entraîné la fermeture des dossiers. Voici un extrait:

> Un banc du Conseil composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, et de MM. Daniel Charbonneau et Thomas D. Mullins, Membres, a étudié les plaintes susmentionnées
>
> Le 28 novembre 2000, les plaignants ont déposé une plainte en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* alléguant avoir été congédiés pour des activités syndicales. Le 6 mars 2001, le Conseil a fixé une date d'audience pour le 22 juin 2001
>
> Le 11 juin 2001, le Conseil a reçu une demande de remise conjointe des procureurs des parties au motif que les parties tentaient alors de régler les dossiers et que des rencontres de médiation étaient prévues le 31 mai et le 7 juin 2001 et dans les semaines suivantes. Le Conseil a accordé la remise.

As the Board had no news, and pursuant to section 29(2) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*), it gave the parties, in a letter dated May 14, 2002, until May 29, 2002, to resume proceedings; otherwise, the complaints would be considered no longer valid.

On May 16, 2002, the complainants' counsel request that the files be held in abeyance, again on the grounds of ongoing mediation.

On June 26, 2002, the Board allowed the request for abeyance until July 31, 2002, again referring to section 29(2) of the *2001 Regulations*.

On August 14, 2002, the Board agreed to extend the abeyance until the end of September 2002. The parties did not respond to the Board's correspondence.

On December 20, 2002, the Board wrote to the parties for the last time, giving them until January 6, 2003, to reactivate the files or to file a withdrawal.

To date, the Board has heard nothing further from the complainants.

Under the powers vested to it under section 16(o.1) of the *Code*, the Board summarily dismisses the aforementioned complaints for lack of evidence and because of the parties' lack of interest in proceeding with their files.

[13] On January 10, 2003, following an application for reconsideration of letter decision *Victor Balinschi et autres*, *supra*, the Board agreed to reopen the files and set a peremptory hearing date of June 4, 2003. On May 16, 2003, the Board received a joint application for adjournment. On May 27, 2003, the Board stayed the hearings, but specified that in the absence of communication from the parties, the complaints would be deemed to have been withdrawn after six months, pursuant to section 29(2) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *2001 Regulations*). An identical letter was sent to the employer in file no. 21686-C.

[14] The Board did not receive any answer from the parties and closed the complainants' files on November 27, 2003.

[15] On May 18, 2004, the Board received a letter from the complainants' counsel, again asking that the complainants' files be kept active, but adjourned *sine die*; no mention was made of the Board's letter dated May 27, 2003. In a letter dated June 14, 2004, the Board informed the complainants' counsel that the files

Comme le Conseil est demeuré sans nouvelles, et conformément au paragraphe 29(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*), le Conseil, dans une lettre en date du 14 mai 2002, a donné aux parties jusqu'au 29 mai 2002 pour reprendre les procédures, faute de quoi les plaintes seraient tenues pour périmées.

Le 16 mai 2002, le procureur des plaignants a demandé le maintien en suspens des dossiers toujours au motif qu'une médiation était en cours.

Le 26 juin 2002, le Conseil a accordé la demande de mise en suspens jusqu'au 31 juillet 2002 en faisant référence de nouveau au paragraphe 29(2) du *Règlement de 2001*.

Le 14 août 2002, le Conseil a accordé aux parties une prolongation de la mise en suspens jusqu'à la fin septembre 2002. Les parties n'ont pas donné suite à la correspondance du Conseil.

Le 20 décembre 2002, le Conseil a écrit une dernière fois aux parties, leur accordant jusqu'au 6 janvier 2003 pour réactiver les dossiers ou produire un désistement.

Jusqu'à ce jour, les plaignants n'ont pas donné signe de vie au Conseil.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés par l'alinéa 16o.1) du *Code*, le Conseil rejette de façon sommaire les plaintes susmentionnées, faute de preuve et en raison du désintéressement des parties à poursuivre leurs dossiers.

[13] Le 10 janvier 2003, à la suite d'une demande de réexamen de la décision-lettre *Victor Balinschi et autres*, précitée, le Conseil accepte de rouvrir les dossiers et fixe une date péremptoire d'audience, soit le 4 juin 2003. Le 16 mai 2003, le Conseil reçoit une demande conjointe de remise des audiences. Le 27 mai 2003, le Conseil suspend les audiences, mais prévient qu'en l'absence de communication des parties, les plaintes seront considérées périmées après six mois, conformément à l'article 29(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). Une lettre identique est également envoyée à l'employeur dans le dossier n° 21686-C.

[14] Le Conseil ne reçoit aucune nouvelle des parties et ferme les dossiers des plaignants le 27 novembre 2003.

[15] Le 18 mai 2004, le Conseil reçoit une lettre du procureur des plaignants demandant encore une fois que les dossiers des plaignants demeurent actifs, mais qu'ils soient suspendus *sine die*, sans faire mention de la lettre du Conseil du 27 mai 2003. Dans une lettre du 14 juin, 2004, le Conseil informe le procureur des plaignants

had been closed on November 27, 2003, as the parties had not responded to its letter of May 27, 2003.

[16] On June 18, 2004, the Board received the present application for reconsideration, asking that the complainants' files be reactivated.

[17] The investigation conducted by the undersigned regarding the circumstances surrounding the closing of the files revealed that some administrative errors had been made by the registry, which did not help the situation. The notice dated May 27, 2003, informing the employer of the closing of its file on November 27, 2003 (file no. 21686-C) was not filed in the registry's official record, although the letter had been sent to the parties. The parties did not receive a final notice of withdrawal, which is normally sent to the parties 15 days before closing a file, as provided for by section 29(2) of the *2001 Regulations*. As the withdrawal notice was never retained in file no. 21686 C, the case was rescheduled to be heard in October.

B - The Complainants' Position on the Application for Reconsideration

[18] Counsel puts forward two arguments in support of his application for reopening the complainants' files. The first is one of discriminatory treatment, as the employer's complaints will be heard in a hearing, despite the withdrawal notice. The second is that it was impossible for the complainants to act, their counsel's error is acknowledged and they are not responsible for it. The Supreme Court of Canada's decision in *Cité de Pont Viau* v. *Gauthier Mfg. Ltd.*, [1978] 2 S.C.R. 516, is cited in support of this argument. In that case, the Court agreed to relieve the appellant of the professional error of its counsel, who had failed to file the application for special leave to appeal to the Court of Appeal within the time prescribed by the Quebec *Code of Civil Procedure* (*C.C.P.*).

C - The Employer's Position on the Application for Reconsideration

[19] In a letter dated July 14, 2004, the complainants' counsel informed the Board that the employer did not contest the application for reconsideration.

que les dossiers ont été fermés le 27 novembre 2003, les parties n'ayant pas donné suite à sa lettre du 27 mai 2003.

[16] Le 18 juin 2004, le Conseil reçoit la présente demande de réexamen afin que soient réactivés les dossiers des plaignants.

[17] L'enquête effectuée par la soussignée concernant les circonstances entourant la fermeture des dossiers révèle qu'il s'est de plus glissé certaines erreurs administratives du greffe qui n'ont pas aidé la situation. L'avis du 27 mai 2003 avisant l'employeur de la fermeture de son dossier le 27 novembre 2003 (dossier n° 21686-C) n'a pas été versé au dossier original du registre, bien que la lettre ait été envoyée aux parties. Les parties n'ont pas reçu un dernier avis de péremption, qui est normalement envoyé aux parties quinze jours avant la fermeture des dossiers, tel que le prévoit le paragraphe 29(2) du *Règlement de 2001*. Comme l'avis de péremption n'a jamais été versé au dossier n° 21686-C, l'affaire a été remise au rôle pour être entendue dans le cadre d'audiences prévues pour octobre prochain.

B - La position des plaignants concernant la demande de réexamen

[18] Le procureur fait valoir deux arguments au soutien de sa demande de réouverture des dossiers des plaignants. Le premier est qu'il s'agit d'un traitement discriminatoire, vu que le dossier de plainte de l'employeur sera entendu en audience, malgré l'avis de péremption. Le deuxième est que les plaignants ont été dans l'impossibilité d'agir, l'erreur de leur procureur étant admise, et que celle-ci ne peut leur être reprochée. L'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Cité de Pont Viau* c. *Gauthier Mfg. Ltd.*, [1978] 2 R.C.S. 516, est cité à l'appui de cet argument. Dans cette affaire, la Cour a accepté de relever l'appelante de l'erreur professionnelle de son procureur, qui n'avait pas déposé sa demande pour obtenir une permission spéciale d'interjeter appel devant la Cour d'appel dans les délais prévus au *Code de procédure civile* du Québec (C.p.c.).

C - La position de l'employeur concernant la demande de réexamen

[19] Dans une lettre du 14 juillet 2004, le procureur des plaignants a communiqué au Conseil que l'employeur ne s'opposait pas à la demande de réexamen.

III - Analysis and Decision

[20] First, we will examine the effects of the Supreme Court of Canada's decision in *Cité de Pont Viau* v. *Gauthier Mfg. Ltd.*, *supra*.

[21] In this case, the appellant had filed a notice of appeal of two judgments against her within the prescribed time limit, but without service on the respondent. The actions of the respondent and the insurer were joint in the first instance and the judgment was rendered on the same day in both cases. Owing to an administrative error by the registry, the insurer's counsel were put down as those of the respondent; and this error was reproduced up to the Court of Appeal file.

[22] As there was no service of the notice of appeal on the respondent, the Court of Appeal allowed the application for dismissal of the appeal due to the lack of an essential element for the commencement of the appeal, that is, service on the opposite party. The special leave to appeal following this error was dismissed by the Court of Appeal, under article 523 *C.C.P.* According to the Court of Appeal, the appellant's counsel were not in a situation of absolute impossibility to act sooner than they did.

[23] The Supreme Court took the opposite view. It ruled that, as a result of the amendments to article 523 *C.C.P.*, the Court of Appeal now had the discretion to examine the notion of "impossibility to act sooner". The Supreme Court was also of the opinion that for appeal purposes, the appellant did not have to prove absolute impossibility, but only relative impossibility.

[24] In this case, the appeal had been dismissed solely because of the appellant's counsel's error. The Supreme Court added that the impossibility to act had to be assessed from the perspective of the person who will have to bear the consequences of the act in question and that the Court of Appeal should have exercised its discretion in favour of the appellant.

[25] However, the Supreme Court set the following limit: the Court of Appeal had the duty to exercise its discretion, but this was a "may" not a "must," and the Court would be hesitant in amending such power if it were exercised within the limit of that discretion.

III - Analyse et décision

[20] Étudions dans un premier temps les effets de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Cité de Pont Viau* c. *Gauthier Mfg. Ltd.*, précité.

[21] Dans cet arrêt, l'appelante avait déposé une inscription en appel de deux jugements contre elle dans les délais requis, mais sans signification à l'intimée. Les actions de l'intimée et de l'assureur avaient été jointes en première instance et le jugement rendu le même jour dans les deux dossiers. En raison d'une erreur administrative du greffe, les procureurs de l'assureur figuraient comme étant ceux de l'intimée et l'erreur s'est reproduite jusqu'au dossier de la Cour d'appel.

[22] Comme il n'y avait pas eu signification de l'inscription en appel à l'intimée, la Cour d'appel a accueilli la demande de rejet d'appel, parce qu'il manquait un élément essentiel à la formation de l'appel, soit la signification à la partie adverse. La permission spéciale d'interjeter appel à la suite de cette erreur a été rejetée par la Cour d'appel, en application de l'article 523 C.p.c. Selon la Cour d'appel, les procureurs de l'appelante n'avaient pas été dans une situation d'impossibilité absolue d'agir plus tôt qu'ils ne l'avaient fait.

[23] La Cour suprême a été d'avis contraire. Elle a statué que, par suite de la modification des dispositions de l'article 523 C.p.c., la Cour d'appel avait maintenant un pouvoir discrétionnaire pour examiner la notion d'«impossibilité d'agir plus tôt». La Cour suprême était aussi d'avis qu'en matière d'appel, l'appelante n'avait pas à prouver une impossibilité absolue, mais seulement une impossibilité relative.

[24] Dans cette affaire, l'appel avait été rejeté uniquement à cause de l'erreur des procureurs de l'appelante. La Cour suprême a ajouté que l'impossibilité d'agir doit être examinée du point de vue de celui qui aura à porter les conséquences de l'acte en question et que la Cour d'appel aurait dû exercer son pouvoir discrétionnaire de façon favorable à l'appelante.

[25] La Cour suprême toutefois exprime la réserve suivante: la Cour d'appel avait le devoir d'exercer son pouvoir discrétionnaire, mais il s'agit d'un «peut» et non d'un «doit», et qu'elle hésiterait à modifier ce pouvoir s'il a été exercé conformément à la réserve du pouvoir discrétionnaire.

[26] It should be noted that the *Cité de Pont Viau* v. *Gauthier Mfg. Ltd.*, *supra* decision, has been subject to several interpretations, which have qualified its conclusions differently than what is claimed by the complainants' counsel.

[27] In *CEGEP André Laurendeau* v. *Adanox Ltée*, [1982] R.J.Q. 253, the Court of Appeal of Quebec specified that the impossibility to act sooner is not that of the counsel, but rather, of the party itself and that this element must be assessed from the viewpoint of the person who will bear the consequences. Justice Owen wrote as follows:

> The restricted issue decided by the Supreme Court of Canada in the *Pont Viau* case was the meaning to be given to the second paragraph of art. 523 C.P. which provides:
>
> .
>
> It [the Court of Appeal] has all the powers necessary for the exercise of its jurisdiction and may make any order necessary to safeguard the rights of the parties. It may even, notwithstanding the expiry of the delay allowed by article 494, but provided that more than six months have not elapsed since the judgment, grant special leave to appeal to a party who shows that in fact it was impossible for him to act sooner.
>
> The Court of Appeal held that this text means that the party seeking to obtain such special leave to appeal must show that, in fact, it was impossible for him to act sooner and that it was not enough to establish error on the part of counsel.
>
> The Supreme Court of Canada set aside this judgment and held that the second paragraph of art. 523 C.P. means that the party seeking such special leave to appeal need only show relative impossibility, and that although it was possible for the parties' attorneys to have served the inscription in appeal within the delays **it was impossible for the party, Pont Viau, to have acted sooner**.
>
> ..
>
> At most the Supreme Court of Canada judgment in the *Pont Viau* case is authority for the proposition that where owing to error or negligence of attorneys an inscription in appeal or a motion in revocation of judgment is not brought or filed within the delays fixed by art. 494 C.P. in the case of appeal, or within the delays fixed by art. 484 C.P. in the case of revocation, a court still has the discretion within six months of judgment to grant special leave to appeal (art. 523 C.P.) or leave to file a motion in revocation of judgment (art. 484 C.P.) after the expiry of the delays provided the party shows that, in fact, **it was impossible for the party, as opposed to his attorneys, to act sooner**.

[26] Il y a lieu de noter que l'arrêt *Cité de Pont Viau* c. *Gauthier Mfg. Ltd.*, précité, a fait l'objet de plusieurs interprétations, ce qui fait en sorte que les conclusions sont devenues plus nuancées que le prétend le procureur des plaignants.

[27] Dans *CEGEP André Laurendeau* c. *Adanox Ltée*, [1982] R.J.Q. 253, la Cour d'appel du Québec a précisé que l'impossibilité d'agir plus tôt n'est pas celle du procureur, mais bien celle de la partie elle-même et qu'il faut évaluer cet élément selon le point de vue de celui qui aura à subir les conséquences. Voici les propos de M. le juge Owen:

> La question partielle sur laquelle s'est prononcée la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Pont Viau* concernait l'interprétation de la seconde partie de l'article 523 C.p.c., précité, qui prévoit ce qui suit:
>
> Elle [la Cour d'appel] a tous les pouvoirs nécessaires à l'exercice de sa compétence, et peut rendre toutes ordonnances propres à sauvegarder les droits des parties; elle peut même, nonobstant l'expiration du délai prévu à l'article 494, mais pourvu qu'il ne se soit pas écoulé plus de six mois depuis le jugement, accorder une permission spéciale d'appeler à la partie qui démontre qu'elle a été, en fait, dans l'impossibilité d'agir plus tôt.
>
> La Cour d'appel avait conclu que ce texte signifiait que la partie qui cherche à obtenir une permission spéciale d'appeler devait démontrer qu'elle avait été, en fait, dans l'impossibilité d'agir plus tôt, de même qu'il ne suffisait pas d'établir que le procureur avait commis une erreur.
>
> La Cour suprême du Canada a annulé ce jugement et statué que la seconde partie de l'article 523 C.p.c. signifie que la partie qui cherche à obtenir une permission spéciale d'appeler doit uniquement démontrer qu'elle se trouvait dans l'impossibilité relative d'agir, et qu'en dépit du fait qu'il aurait été possible aux procureurs de déposer l'inscription en appel dans le délai prescrit, **c'est la partie, Pont Viau, qui avait été dans l'impossibilité d'agir plus tôt**.
>
> Tout au plus, la décision rendue par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Pont Viau* confirme la thèse selon laquelle dans les cas où, en raison d'une erreur ou de la négligence des procureurs, une inscription en appel ou la production d'une demande en rétractation de jugement ne sont pas présentés dans les délais prévus par l'art. 494 C.p.c. dans le cas d'un appel, ou par l'art. 484 C.p.c. dans le cas d'une rétractation, la Cour conserve le pouvoir discrétionnaire, dans les six mois suivant la date du jugement, d'accorder une permission spéciale d'interjeter appel (art. 523 C.p.c.) ou de produire une demande de rétractation (art. 484 C.p.c.) après l'expiration des délais prévus, pourvu que la partie, **par opposition à ses avocats**, démontre qu'**elle a été dans l'impossibilité d'agir plus tôt**.

> **The impossibility to act referred to in art. 523 C.P. and art. 484 C.P. is not that of the party's attorney but rather that of the party.**
>
> (pages 257-258; emphasis added)

[28] In *St-Hilaire et al.* v. *Bégin*, [1981] 2 S.C.R. 79, the Supreme Court stated that when determining the existence of an impossibility to act, the Court of Appeal must take into account the party that suffers prejudice from the counsel's error. Where appropriate, the Court will have the inconvenience borne by the counsel's client, that is, the appellant, and not the opposite party:

> As we have a system in which the parties are adversaries, and their respective rights are more often than not in conflict with each other, it goes without saying that the Court will have to give priority to the rights of some as against, and often to the detriment of, the rights of others. In this regard, the Court must base itself on the initial wording of art. 523 and, when it has a choice, choose the means of safeguarding the rights of the parties which are required by "the ends of justice." I am also of the opinion that, **in a case where the rights of the parties must be protected following an error by counsel for one of them, and where this error will necessarily have detrimental consequences for one or other of the parties depending on the Court's decision, "the ends of justice" require that the detrimental consequences of this error be borne by the party represented by the counsel in question and not by his opponent**; any other result would be singular, to say the least.
>
> (page 88; emphasis added)

[29] In *Roy* c. *Occhionero*, 500-09-001122-902, 30 octobre 1990 (C.A. Qué.), Brossard J.A. of the Court of Appeal expresses the opinion that a procedural error must be distinguished from a pure and simple negligence by counsel, and that counsel's negligence cannot in all circumstances be categorized as the impossibility as provided for in article 523 *C.C.P.* Fish J.A., although concurring with Bisson J.A.'s conclusion, does not agree with this distinction. He says that the case law indicates that counsel's error and negligence must not cause prejudice to the client and that the notion of "impossibility to act sooner" relates to the party and not its counsel.

[30] In a more recent decision, *D'Aragon & Associés Inc.* c. *Gravel*, [1996] R.D.J. 33 (C.A.), Fish J.A. explains his thinking at greater length:

> It is now well-established that article 523 C.C.P. imposes on the Court a clear and overriding duty commensurate with its broad and discretionary powers:

> **L'impossibilité d'agir dont il est question aux art. 523 C.p.c. et 484 C.p.c. n'est pas celle des procureurs de la partie mais plutôt celle de la partie en cause.**
>
> (pages 257-258; traduction; c'est nous qui soulignons)

[28] Dans *St-Hilaire et autres* c. *Bégin*, [1981] 2 R.C.S. 79, la Cour suprême a précisé que lorsqu'il s'agit de déterminer l'impossibilité ou non d'agir, la Cour d'appel doit tenir compte de la partie qui subit le préjudice de l'erreur du procureur. Le cas échéant, la Cour fera assumer les inconvénients par le mandant du procureur, c'est-à-dire l'appelant, et non par l'adversaire:

> Comme nous avons un système où les parties sont adversaires et dont les droits respectifs sont plus souvent qu'autrement en situation de conflit, il va de soi que la Cour devra donner priorité aux droits des uns par rapport et souvent au détriment de ceux des autres. À cette fin la Cour doit s'inspirer des premiers mots de l'art. 523 et choisir, lorsqu'un choix s'impose, la sauvegarde des droits des parties selon que le requièrent «les fins de la justice». Aussi je suis d'avis que, **lorsqu'il s'agit de protéger les droits des parties suite à l'erreur de l'avocat de l'une d'elles dans un cas où cette erreur aura de toute nécessité des conséquences défavorables à l'une ou à l'autre partie selon la décision de la Cour, «les fins de la justice» requièrent que les conséquences fâcheuses de cette erreur soient supportées par la partie de qui l'avocat tient son mandat et non par l'adversaire**; le contraire serait, pour le moins, incongru.
>
> (page 88; c'est nous qui soulignons)

[29] Dans *Roy* c. *Occhionero*, 500-09-001122-902, 30 octobre 1990 (C.A. Québec), M. le juge Brossard de la Cour d'appel est d'avis qu'il y a lieu de faire la distinction entre une erreur de procédure et la négligence pure et simple de la part du procureur, et que la négligence du procureur ne saurait en toute circonstance être assimilée à l'impossibilité prévue à l'article 523 C.p.c. M. le juge Fish, bien que d'accord avec les conclusions du juge Brossard, n'est pas d'accord avec cette distinction. Il dit qu'il se dégage de la jurisprudence que l'erreur et la négligence du procureur ne doivent pas causer préjudice au client et que la notion d'«impossibilité d'agir plus tôt» concerne la partie et non son procureur.

[30] Dans une décision plus récente, *D'Aragon & Associés Inc.* c. *Gravel*, [1996] R.D.J. 33 (C.A.), M. le juge Fish, explique sa pensée plus longuement:

> Il est désormais bien établi que l'article 523 C.p.c. impose à la Cour une obligation claire et générale qui s'accorde avec ses vastes pouvoirs discrétionnaires:

"The first paragraph of this provision confers on the Court of Appeal a broad discretionary power which it must exercise, according to the text of the article, so as to "safeguard the rights of the parties." (translation)

The governing principles are that this power - and the Court's corresponding duty - to safeguard the rights of the parties are to be exercised in a broad and liberal manner, without excessive formalism, and bearing in mind "that a party must not be deprived of his rights on account of an error of counsel..."

As appears from *Communauté urbaine de Québec* v. *Services de santé du Québec*, article 523 C.C.P. is to be read in the light of other provisions of Code, such as article 2 C.C.P., which underline the intention of the Commissioners who drafted it to ensure that procedural formalities would "be reduced to those necessary for achieving the purposes which are their justification" lest they "jeopardize the very rights which procedure is designed to safeguard".

The guiding considerations were set out by the Supreme Court in *Cité de Pont Viau*, and have since been consistently reaffirmed whenever the meaning and scope of article 523 C.C.P. have been put in issue before the Court.

Thus, in *Bowen* v. *Ville de Montréal*, Pigeon J. reiterated that a liberal approach must be taken when interpreting the *Code of Civil Procedure*:

"... this Court cannot endorse the formalistic attitude of the Court of Appeal. This would be contrary to a fundamental principle that is at the root of s. 50 of the *Supreme Court Act* and of the reform of civil procedure effected by the 1965 *Code*, and which has been sanctioned in numerous decisions, the most recent being *Cité de Pont Viau* v. *Gauthier Mfg. Ltd.* This principle is that **a party must not be deprived of his rights on account of an error of counsel where it is possible to rectify the consequences of such error without injustice to the opposing party**. ...

(Underlining added.)"

More recently, in *Communauté urbaine de Québec* v. *Services de santé du Québec*, the Court, after reviewing its earlier decisions, held:

"Accordingly, this Court has allowed a party **who has lost its right of appeal because of a lawyer's mistake**, the right to either **amend its pleadings** or file its appeal within six months of the contested judgement. In so doing, the Court has broadened the concept of "impossibility" of action. It has also indicated that the discretion conferred on the Court of Appeal by art. 523 C.C.P. should be exercised so as to safeguard the parties' rights, unless the error or omission of the applicant or his counsel had irreparable consequences for other parties in a case. In the most recent judgment of the Court on the scope of art. 523 C.C.P., *St-Hilaire* v. *Bégin*, *supra*, which involved a motion to file an appeal outside the time limit where counsel for the applicant had been prevented from complying with art. 494 because the record had been transferred from the Superior

«La première partie de cette disposition accorde à la Cour d'appel un vaste pouvoir discrétionnaire qu'elle doit exercer, selon le texte même de l'article, de façon «à sauvegarder les droits des parties».»

Les principes applicables sont que ce pouvoir - et **l'obligation** correspondante de la Cour - de sauvegarder les droits des parties doit être exercé de manière large et libérale, sans formalisme excessif, en tenant compte du fait qu'«une partie ne doit pas être privée de son droit par l'erreur de ses procureurs».

Ainsi qu'il se dégage de l'arrêt *Communauté urbaine de Québec* c. *Services de santé du Québec*, l'article 523 C.p.c. doit être lu en conjugaison avec les autres dispositions du *Code*, comme l'article 2 C.p.c, qui souligne l'intention des commissaires qui ont préparé le projet du Code de faire en sorte que les formalités de procédure «soient limitées à celles qui sont nécessaires pour que soient atteintes les fins qui les justifient; autrement, le formalisme pourrait compromettre les droits mêmes que la procédure a pour mission de sauvegarder.»:

Ces principes de base, qui ont été énoncés par la Cour suprême dans l'arrêt *Cité de Pont Viau*, sont réitérés depuis chaque fois que l'interprétation et la portée de l'article 523 C.p.c. sont contestés devant la Cour.

Ainsi, dans l'arrêt *Bowen* c. *Ville de Montréal*, le juge Pigeon insiste à nouveau sur la nécessité d'adopter une approche libérale pour l'interprétation du *Code de procédure civile*:

«... cette Cour ne saurait approuver l'attitude formaliste de la Cour d'appel. Cela serait contraire à un principe fondamental qui est à l'origine de l'art. 50 de la *Loi sur la Cour suprême* comme de la réforme de la procédure civile effectuée par le Code de 1965 et qui a été consacré par de nombreux arrêts dont le dernier est *Cité de Pont Viau* c. *Gauthier Mfg. Ltd.* Ce principe, c'est qu'**une partie ne doit pas être privée de son droit par l'erreur de ses procureurs, lorsqu'il est possible de remédier aux conséquences de cette erreur sans injustice à l'égard de la partie adverse**...

(c'est nous qui soulignons)»

Plus récemment, dans l'arrêt *Communauté urbaine de Québec* c. *Services de santé du Québec*, la Cour a statué, après avoir passé en revue sa décision antérieure:

«Par conséquent, cette Cour a accordé à une partie **qui a perdu son droit d'interjeter appel en raison de l'erreur d'un procureur**, le droit de **modifier ses plaidoiries** ou d'interjeter appel dans les six mois qui suivent la date à laquelle le jugement rendu a été contesté. Ce faisant, la Cour a élargi la notion d'«impossibilité d'agir». Elle a également signalé que le pouvoir discrétionnaire conféré à la Cour d'appel par l'art. 523 C.p.c. doit être exercé pour sauvegarder les droits des parties, à moins que l'erreur ou l'omission de la requérante ou de son procureur n'aient des conséquences irréparables pour l'autre partie au litige. Dans l'arrêt le plus récent de notre Cour sur la portée de l'art. 523 C.p.c., *St-Hilaire* c. *Bégin*, précité, où il s'agissait d'une demande d'interjeter appel après le délai prévu, alors que le procureur de la partie requérante avait été empêché

Court to another office, Lamer J. (as he then was) concluded at pp. 87-88:

'In exercising its discretion, [the Court of Appeal] must in general, as art. 523 provides, seek "to safeguard the rights of the parties." As we have a system in which the parties are adversaries, and their respective rights are more often than not in conflict with each other, it goes without saying that the Court will have to give priority to the rights of some as against, and often to the detriment of, the rights of others. In this regard, the Court must base itself on the initial wording of art. 523 and, when it has a choice, choose the means of safeguarding the rights of the parties which are required by the "ends of justice".'

(Underlining added.)"

And finally:

"... it is important to stress the discretion conferred on the Court of Appeal by art. 523 C.C.P., a discretion broad enough to 'make any order necessary to safeguard the rights of the parties.' That is the general rule. Article 523 provides for only two exceptions: one relating to art. 494 C.C.P. and the other to art. 198.1 C.C.P.

Given this, it follows that the general rule must be given a broad and liberal interpretation and the exception, on the other hand, must be strictly interpreted."

(pages 38-41)

[31] In his judgment, Justice Fish also adds that the decision to relieve a party of counsel's failure to act depends on two other conditions: the reasons given for the error, and the seriousness of the application and the consequences for the complainant of a refusal to extend the time for proceeding.

Before concluding, I wish to make plain my full agreement with those who feel that the court should require all appellants to either proceed with diligence or clear the way for others who are willing to do so.

To this end, I favour a clear and strict policy with respect to the granting of additional delays for the filing of factums, whether they are governed by the new or the old regimes. In the absence of a reasonable justification, there should be no enlargement of the delays, **before or after they have expired**, even where opposing counsel consents.

Moreover, if the appeal is manifestly without merit, or if allowing the appellant an additional delay would irreparably prejudice the respondent, there can in my mind be no question of any extension at all.

With respect, however, adherence to a policy of firmness does not require the Court to systematically discard (or decline to reinstate) apparently serious appeals on the sole ground that

de se conformer à l'article 494 à cause du transfert du dossier de la Cour supérieure à un autre greffe, le juge Lamer (actuellement juge en chef) a conclu aux pp.87-88:

«En exerçant son pouvoir discrétionnaire, [la Cour d'appel] doit de façon générale, comme le veut l'art. 523, chercher «à sauvegarder les droits des parties». Comme nous avons un système où les parties sont adversaires et dont les droits respectifs sont plus souvent qu'autrement en situation de conflit, il va de soi que la Cour devra donner priorité aux droits des uns par rapport à ceux des autres et souvent à leur détriment. À cette fin la Cour doit s'inspirer des premiers mots de l'art. 523 et choisir, lorsqu'un choix s'impose, la sauvegarde des droits des parties selon que le requièrent «les fins de la justice».

(c'est nous qui soulignons)»

Et finalement:

«... il y a lieu de souligner le pouvoir discrétionnaire assez que confère l'art. 523 C.p.c. à la Cour d'appel, assez large pour pouvoir «rendre toutes ordonnances propres à sauvegarder les droits des parties». C'est la règle générale. L'article 523 ne prévoit que deux exceptions: celle relative à l'art. 494 C.p.c. ainsi que celle qui a trait à l'art. 198.1 C.p.c.

Il va de soi que, compte tenu de ce qui précède, la règle générale doit recevoir une interprétation large et libérale et l'exception, au contraire, une interprétation stricte».»

(pages 38-41; traduction)

[31] Dans son jugement, M. le juge Fish ajoute aussi que la décision de relever une partie d'un défaut d'agir du procureur dépend de deux autres conditions: les motifs soulevés à l'appui de l'erreur ainsi que le sérieux de la demande et les conséquences sur le plaignant d'un refus de proroger les délais pour agir.

Avant de conclure, je souhaite préciser que je partage pleinement le point de vue de ceux qui sont d'avis que la Cour devrait obliger tous les appelants à agir avec diligence raisonnable ou à céder la place à ceux qui sont disposés à le faire.

À cette fin, je préconise l'adoption d'une ligne de conduite stricte quand vient le temps d'accorder des délais supplémentaires pour le dépôt de mémoires, peu importe le régime qui s'applique. En l'absence de justification raisonnable, on devrait s'abstenir d'accorder des prolongations de délai, **avant ou après leur expiration**, même avec le consentement des procureurs de la partie adverse.

En outre, si l'appel est de toute évidence sans fondement ou si le fait d'accorder à l'appelant une prolongation de délai causerait un préjudice irréparable à l'autre partie au litige, il ne fait aucun doute dans mon esprit que toute prolongation doit être exclue.

Je me permets de préciser que l'adoption d'une politique de fermeté ne signifie pas que la Cour doit systématiquement rejeter (ou refuser de rétablir) des appels en apparence valides

> appellant's counsel, through error or negligence, applied shortly after the 120th day, instead of, say, on the 119th, to file a factum that has since been completed.
>
> Dismissal of a serious appeal for this reason may well result in irreparable injustice.
>
> (page 42)

[32] What about the case at bar?

[33] Section 29 of the *2001 Regulations* provides as follows:

> 29.(2) If a proceeding has been adjourned without the fixing of a day for a further hearing, the Board shall give notice to the parties upon expiry of six months from the date of adjournment, that the proceedings will be deemed to be withdrawn at the expiry of 15 days after receipt of the notice.
>
> (3) A party may request that a proceeding be resumed by providing written reasons to the Board for the request within 15 days after receipt of the notice.

[34] Section 46 of the *2001 Regulations* provides as follows:

> 46. The Board may vary or exempt a person from complying with any rule of procedure under these Regulations - including any time limits imposed under them or any requirement relating to the expedited process - where the variation or exemption is necessary to ensure the proper administration of the *Code*.

[35] The second paragraph of article 523 *C.C.P.*, referred to in the case law cited above, reads as follows:

> 523. The Court of Appeal may, notwithstanding the expiry of the time allowed by article 494, but provided that more than six months have not elapsed since the judgment, grant special leave to appeal to a party who shows that in fact it was impossible for him to act sooner. ...

[36] These provisions, although not identical, are consistent as to the discretion of the tribunal. The main principle is the preservation of the parties' rights (see *St-Hilaire et al.* v. *Bégin*, *supra*). In fact, the Board's discretion is broader than that of the Court of Appeal, as it is not subject to any time limit. It should be noted that the Board is not bound by the decisions of civil courts, although it bases itself on them if the result is to render more equitable decisions. The Board is also of the view that reopening a file is a matter of equity and that it is therefore not necessary to conduct a

> au seul motif qu'à la suite d'une erreur ou par négligence, les procureurs de l'appelant ont présenté une demande le 120e jour, plutôt que le 119e jour, par exemple, pour déposer un mémoire qui est désormais fin prêt.
>
> Le rejet d'un appel valide pour ce motif est susceptible de causer une injustice irréparable.
>
> (page 42; traduction)

[32] Qu'en est-il donc pour la présente affaire?

[33] L'article 29 du *Règlement de 2001* prévoit ce qui suit:

> 29.(2) S'il s'est écoulé six mois depuis la suspension d'un procédure sans qu'une date pour une audience ultérieure n'ait été fixée, le Conseil informe les parties que la procédure sera tenue pour périmée à l'expiration d'un délai de quinze jours après la réception de l'avis.
>
> (3) Il y a reprise de la procédure sur demande d'une partie adressée par écrit au Conseil dans les quinze jours suivant la réception de l'avis.

[34] L'article 46 du *Réglement de 2001* prévoit également ceci:

> 46. Le Conseil peut, dans une instance, modifier toute règle de procédure prévue au présent règlement ou dispenser une personne de l'observation de celle-ci - notamment à l'égard d'un délai qui y est prévu et des exigences relatives à la procédure expéditive - si la modification ou la dispense est nécessaire à la bonne administration du *Code*.

[35] Le deuxième alinéa de l'article 523 C.p.c. dont il est question dans la jurisprudence précitée se lit comme suit:

> 523. La Cour d'appel peut, nonobstant l'expiration du délai prévu à l'article 494, mais pourvu qu'il ne se soit pas écoulé plus de six mois depuis le jugement, accorder une permission spéciale d'appeler à la partie qui démontre qu'elle a été en fait, dans l'impossibilité d'agir plus tôt...

[36] Ces dispositions même si elles ne sont pas identiques, sont unanimes quant au pouvoir discrétionnaire du tribunal. Le principe essentiel est la sauvegarde des droits des parties (voir *St-Hilaire et autres* c. *Bégin*, précité). De fait, le pouvoir discrétionnaire du Conseil est plus large que celui de la Cour d'appel parce qu'il n'est assujetti à aucun délai. Il faut signaler que le Conseil n'est pas lié par les décisions des cours civiles, bien qu'il s'en inspire si le résultat est de rendre des décisions plus équitables. Le Conseil est aussi d'avis que la réouverture d'un dossier

comparative study of the decisions of all bodies in Canada on this issue so as to achieve the same result.

[37] In this case, the Board must weigh several elements. The first is whether the Board should turn a blind eye, for a second time, on counsel's error of not having communicated with the Board at the established time, six months after the date of closing of the files and one year after the notice given by the Board. The second is the position of the employer, in risking the consequences of a negative decision by the Board, yet not contesting the reopening of the files. The third is the consequence of the administrative errors made by the office's registry, and the last is the application of the principles of equity developed in the cited case law.

[38] On the issue of relieving counsel from his error in not communicating with the Board, the Board considers that in the absence of other circumstances, the application to reopen the files would have been dismissed, as the complainants' counsel did not justify the complainants' impossibility to act during the period in question, and also because he had received appropriate formal notice from the Board concerning the date of closing of the files.

[39] However, the Board considers that the complaints in question are neither frivolous nor vexatious and, as these are serious complaints, the complainants should not have to bear the consequences of their counsel's error. The Board may have regarded this matter differently if the employer had been able to prove ill effects. The Board would then have had to judge whether those consequences would have to be borne by the complainants, from whom the counsel had his mandate. However, given the present circumstances, the Board does not have to deal with this second question.

[40] The Board is of the view that the complainants would perhaps have been able to make their position known to the Board within the time limit prescribed by the *2001 Regulations*, had they received the 15-day notice before the expiry of their rights. Therefore, this error must weigh in their favour. Also, the error of scheduling file no. 21686-C for a hearing created certain expectations for the parties, and the Board would be in breach of the rules of natural justice if it

est une question d'équité et qu'il n'est donc pas nécessaire de faire une étude comparative des décisions de toutes les instances au Canada sur cette question pour en arriver au même résultat.

[37] Dans la présente affaire, le Conseil doit pondérer plusieurs éléments. Le premier est de savoir si le Conseil doit excuser une deuxième fois le procureur concernant son erreur de ne pas avoir communiqué avec le Conseil aux dates fixées, six mois après la date de fermeture des dossiers et un an après l'avis donné par le Conseil. Le deuxième est la position de l'employeur, qui se risque à subir les conséquences d'une décision défavorable du Conseil, mais ne s'oppose pas à la réouverture des dossiers. Le troisième est la conséquence des erreurs administratives du greffe et le dernier, l'application des principes d'équité élaborés par la jurisprudence citée.

[38] Sur la question de relever le procureur de son erreur de ne pas communiquer avec le Conseil, le Conseil juge qu'en l'absence des autres circonstances au dossier, la demande de réouverture des dossiers aurait été rejetée parce que le procureur des plaignants n'a pas justifié l'impossibilité de ses plaignants d'agir pendant la période en question et aussi parce que celui-ci avait reçu un avis formel et suffisant du Conseil concernant la date de fermeture des dossiers.

[39] Toutefois, le Conseil juge que les plaintes en question ne sont ni frivoles, ni vexatoires, et, comme il s'agit de plaintes sérieuses, les plaignants ne devraient pas avoir à subir les conséquences de l'erreur de leur procureur. Le Conseil aurait pu considérer cette question autrement si l'employeur avait été en mesure de faire la preuve de conséquences défavorables. Le Conseil aurait alors eu à juger si ces conséquences devaient être subies par les plaignants de qui le procureur tenait le mandat. Dans les circonstances de cette affaire, le Conseil n'a donc pas à se pencher sur cette deuxième question.

[40] Le Conseil est d'avis que les plaignants auraient peut-être été en mesure de faire connaître leur position au Conseil dans les délais prévus au *Règlement de 2001*, s'ils avaient reçu l'avis de 15 jours avant la péremption de leurs droits. Cette erreur doit donc militer en leur faveur. De même, l'erreur de mettre au rôle le dossier n° 21686-C en vue de la tenue d'une audience a créé des attentes auprès des parties et le Conseil n'agirait pas selon les règles de justice naturelle

did not allow all parties to present their submissions on the consequences of the same events.

[41] The Board considers that, in these circumstances, it must exercise its discretion. Section 16(m) of the *Code* and section 46 of the *2001 Regulations* give the Board all the necessary powers to safeguard the parties' rights and therefore, to relieve the complainants from the consequences of their counsel's error. The provisions of the *Code* are first and foremost intended to safeguard the rights of the parties themselves when they have a serious matter to bring before the Board.

[42] For these reasons, and under the following conditions, the Board agrees to relieve the complainants one last time from their counsel's error and orders the re-opening of files nos. 21752-C, 21779-C, 21894-C, 21959-C and 22337-C. These files are scheduled for hearing on the same dates as file no. 21686-C, that is, October 6 and 7, 2004, under the conditions set out in the Board's letter dated June 14, 2004, regarding time limits for filing and exchange of the specified documents, this being the case for all the files. The Board also sets a pre-hearing conference for all the files, the date of which will be established later.

s'il ne permettait pas à toutes les parties de présenter leurs observations sur les conséquences des mêmes événements.

[41] Le Conseil juge que, dans les circonstances de cette affaire, il doit exercer son pouvoir discrétionnaire. L'alinéa 16m) du *Code* et l'article 46 du *Règlement de 2001* donnent au Conseil tous les pouvoirs nécessaires pour sauvegarder les droits des parties et, par conséquent, relever les plaignants des conséquences de l'erreur de leur procureur. Les dispositions du *Code* visent d'abord et avant tout à sauvegarder les droits des parties elles-mêmes lorsqu'elles ont un dossier sérieux à faire valoir devant le Conseil.

[42] Pour ces motifs et aux conditions qui suivent, le Conseil accepte de relever une dernière fois les plaignants de l'erreur de leur procureur et ordonne la réouverture des dossiers nºs 21752-C, 21779-C, 21894-C, 21959-C et 22337-C. Ces dossiers sont mis au rôle pour être entendus en audience aux mêmes dates que le dossier nº 21686-C, soit les 6 et 7 octobre 2004, aux conditions fixées dans la lettre du Conseil du 14 juin 2004 quant aux délais de production et d'échange de documents qui y sont prévus, et ce, pour tous les dossiers. Le Conseil fixe aussi une conférence préparatoire pour tous les dossiers, dont la date sera fixée ultérieurement.

CASES CITED

Balinschi (Victor) et autres, January 6, 2003 (CIRB LD 795)

CEGEP André Laurendeau v. *Adanox Ltée,* [1982] R.J.Q. 253 (C.A.)

Cité de Pont Viau v. *Gauthier Mfg. Ltd.*, [1978] 2 S.C.R. 516

D'Aragon & Associés Inc. v. *Gravel*, [1996] R.D.J. 33 (C.A.)

Roy c. *Occhionero*, 500-09-001122-902, October 30, 1990 (C.A. Qué.)

St-Hilaire et al. v. *Bégin*, [1981] 2 S.C.R. 79

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 29(2); 46

AFFAIRES CITÉES

Balinschi (Victor) et autres, 6 janvier 2003 (CCRI LD 795)

CEGEP André Laurendeau c. *Adanox Ltée,* [1982] R.J.Q. 253 (C.A.)

Cité de Pont Viau c. *Gauthier Mfg. Ltd.*, [1978] 2 R.C.S. 516

D'Aragon & Associés Inc. c. *Gravel*, [1996] R.D.J. 33 (C.A.)

Roy c. *Occhionero*, 500-09-001122-902, 30 octobre 1990 (C.A. Qué.)

St-Hilaire et autres c. *Bégin*, [1981] 2 R.C.S. 79

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI nº 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16m), 16.1; 18; 24; 94(3)a)(i); 95a)

Canada Labour Code, Part I, ss. 16m), 16.1; 18; 24; 94(3)(a)(i); 95(a)

Canada Labour Relations Board Regulations, 1992

Quebec *Code of Civil Procedure*, s. 523

Code de procédure civile du Québec, art. 523

Règlement de 1992 du Conseil canadien des relations du travail

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 29(2), 46

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Randy Wiens,
applicant,
and
United Steelworkers of America,
bargaining agent,
and
Great Canadian Railtour Company Ltd.,
employer.

CITED AS: Randy Wiens

Board File: 24042-C

Decision no. 284
August 10, 2004

This is an application pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code, Part I*, seeking revocation of a certification order.

Dissenting opinion - Revocation - Procedures - Vote - Irregularities - Test - Seasonal Employees - The majority of the Board revoked the union's certification - The dissent is based on (a) the premature decision by the majority to order a vote when the trade union had not yet made its final submissions, (b) failure to apply a test, and (c) the differing weight assigned to the facts and evidence - This application is still open for final submissions, as the union reserved its right to make final submissions pending a Board decision or disclosure of documents requested, neither of which has been addressed by the Board - A vote order is premature - On the matter of inclusion or exclusion of the temporary/seasonal employees and the scrutiny of the eligible voters, the majority has applied an artificial and arbitrary eligibility threshold of two seasons of service without notice to any of the parties - All the temporary/seasonal employees meet the Board's existing test for continuing interest and should have been deemed eligible to vote - A review of the case law does not support the decision of the majority - Basic freedom is that the evidence of membership wishes must be voluntary and unfettered - There are tests to determine voluntariness - No such tests were applied by the Board - If the Board does not investigate the background of the petition to detect employer influence/mischief and restricts the test to a seeming

Motifs de décision

Randy Wiens,
requérant,
et
Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur,
et
Great Canadian Railtour Company Ltd.,
employeur.

CITÉ: Randy Wiens

Dossier du Conseil: 24042-C

Décision n° 284
le 10 août 2004

Il s'agit d'une demande présentée en vertu du *Code canadien du travail, Partie I*, en vue de révoquer l'ordonnance d'accréditation.

Opinion dissidente - Révocation - Procédures - Scrutin - Irrégularités - Critère - Employés saisonniers - La majorité du Conseil a révoqué l'accréditation du syndicat - La dissidence se fonde sur a) la décision prématurée de la majorité d'ordonner la tenue d'un scrutin lorsque le syndicat n'avait pas encore présenté ses observations finales, b) le défaut d'appliquer un critère de vérification, et c) le poids différent attribué aux faits et aux éléments de preuve - Le dossier demeure ouvert jusqu'à ce que le syndicat présente ses observations finales, puisque le syndicat s'est réservé le droit de présenter les observations supplémentaires qu'il pourrait juger nécessaire à la suite de la divulgation des documents demandés ou d'une décision du Conseil: aucune des deux possibilités ne se sont produites - Il est prématuré d'ordonner la tenue d'un scrutin - En ce qui concerne l'inclusion ou l'exclusion des employés temporaires/saisonniers et l'examen minutieux de la liste des employés admissibles à voter, la majorité a appliqué un seuil d'admissibilité artificiel et arbitraire, soit deux saisons de travail sans signifier d'avis à aucune des parties - Tous les employés temporaires/saisonniers satisfont aux critères du Conseil concernant l'intérêt continu et auraient dû être admissibles à voter - Rien dans la jurisprudence n'appuie la décision de la majorité - Pour tenir compte de la liberté fondamentale, la preuve du désir des

majority and the vote process for determining voluntariness, the Board will be rewarding mischief and find itself in the exact position it wishes to avoid - Overview of the Board's current process and contrast to the Board's information bulletins: the area of concern is that there appears to be an extremely low threshold test applicable to the evidence of wishes that amounts to no more than a date, a signature and a seeming majority - The lack of real scrutiny of the revocation forms themselves is most disturbing - Whether an investigation is by the investigating officer or a public hearing, it should be clear that it is the Board's investigation - The burden of proof with respect to the voluntariness test of the revocation lies with the applicant - The investigating officer conducted the examination of the applicant by telephone and the applicant's responses were not under oath - Based on the reconciling of the documents and evidence, the application fails to meet the tests: true wishes of the employees; arms length relationship between the applicant and the employer; the perception of the employees; and the reliability of signatures - Under these circumstances a secret ballot vote is unlikely to capture the expression of free will by the employees - The application should have been dismissed.

employés membres du syndicat doit être volontaire et inconditionnelle - Des critères ont été établis pour déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés - Le Conseil n'a appliqué aucun critère de ce genre - Si le Conseil n'examinait pas le contexte de la pétition pour déceler l'influence ou le méfait de l'employeur et se contentait de la présence d'une majorité apparente et d'un examen du déroulement du scrutin comme preuves de la volonté des employés, il ne ferait que récompenser le méfait et se retrouverait dans la même position que celle qu'il voulait éviter - D'après un aperçu de la procédure actuelle du Conseil et ce que stipulent les circulaires d'information du Conseil, ce qui préoccupe, c'est qu'il semble y avoir un critère d'acceptabilité extrêmement bas en ce qui concerne la preuve du désir des employés, qui se limite à une date, une signature et une majorité apparente - Le fait que les formulaires de révocation eux-mêmes ne soient pas soumis à un examen rigoureux est des plus troublants - Que l'enquête soit menée par l'agent enquêteur ou au moyen d'une audience publique, il doit être clair que c'est l'enquête du Conseil - Le fardeau de la preuve en ce qui concerne le fait de déterminer si la demande de révocation témoigne vraiment du désir des employés incombe au requérant - L'agent enquêteur du Conseil a interrogé le requérant par téléphone et celui-ci n'a pas donné ses réponses sous serment - En faisant le rapprochement entre les documents et la preuve, la demande ne satisfait pas aux critères requis, soit le désir réel des employés, la relation d'indépendance entre le requérant et l'employeur, la perception d'un employé, et la fiabilité des signatures - Dans ces circonstances, il est peu probable qu'un vote au scrutin secret témoigne vraiment de la volonté des employés - La demande aurait dû être rejetée.

The Board was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Ms. Karen S. Brennan and Ms. Wendy E. Dawes, Members. On June 22, 2004, the Board issued the following revocation order:

Order No.: 8679-U
Revokes: 7632-U

IN THE MATTER OF THE
Canada Labour Code
- and -
Mr. Randy Wiens,
applicant,
- and -
United Steelworkers of America,
certified bargaining agent,
- and -
Great Canadian Railtour Company Ltd.,

Le Conseil était composé de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, et de M[mes] Karen S. Brennan et Wendy E. Dawes, Membres. Le 22 juin 2004, le Conseil a rendu l'ordonnance de révocation suivante:

N° d'ordonnance: 8679-U
Révoque: 7632-U

CONCERNANT LE
Code canadien du travail
- et -
M. Randy Wiens,
requérant,
- et -
Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur accrédité,
- et -
Great Canadian Railtour Company Ltd.,

Vancouver, British Columbia,
employer.

WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant, pursuant to section 38 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking revocation of the certification order no. 7632-U issued on August 9, 1999, certifying the United Steelworkers of America as bargaining agent for a unit of employees of Great Canadian Railtour Company Ltd comprising:

"All employees, including temporary employees, of Great Canadian Railtour Company Ltd. working in or out of the railway yard at 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, **excluding** shift forepersons, persons above the rank of shift foreperson, office employees and any employees covered by the collective agreement of June 9, 1999."

AND WHEREAS, following investigation of the application, consideration of the submissions of the parties concerned and the taking of a representation vote the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to be represented by the United Steelworkers of America.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that, pursuant to the provisions of section 39(1) of the *Code*, certification order no. 7632-U dated August 9, 1999 be revoked, and it is hereby revoked.

ISSUED at Ottawa, this 22nd day of June 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Edmund Tobin
Vice-Chairperson

Vancouver (Colombie-Britannique),
employeur

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du requérant une demande, en vertu de l'article 38 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, en vue de révoquer l'ordonnance d'accréditation n° 7632-U rendue le 9 août 1999, accréditant les Métallurgistes unis d'Amérique à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Great Canadian Railtour Company Ltd., comprenant:

«Tous les employés, y compris les employés temporaires, de Great Canadian Railtour Company Ltd. travaillant à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), ou à partir de cet endroit, **à l'exclusion des** contremaîtres de quart, de ceux de rang supérieur à contremaître de quart, des employés de bureau, et des employés déjà visés par la convention collective du 9 juin 1999».

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande, examen des observations des parties en cause et la tenue d'un scrutin de représentation, le Conseil est convaincu que la majorité des employés membres de l'unité de négociation ne veut plus être représentée par les Métallurgistes unis d'Amérique

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne, conformément aux dispositions du paragraphe 39(1) du *Code*, que l'ordonnance d'accréditation n° 7632-U datée du 9 août 1999, soit révoquée, et la révoque par la présente.

DONNÉE à Ottawa, ce 22e jour de juin 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Edmund Tobin
Vice-président

As indicated in the Board's letter dated May 20, 2004, the dissenting member's detailed reasons for decision follow.

Parties' Representatives of Record

Mr. Randy Wiens, on his own behalf;
Ms. Paula Turtle, for the United Steelworkers of America;
Mr. James E. Terry, for the Great Canadian Railtour Company Ltd.

Dissent by Ms. Karen S. Brennan

[1] It is with the greatest of respect to my colleagues that I must dissent from the majority decision. My dissent is based on (a) the premature decision by the majority to order a vote when in my opinion the trade union had not yet made its final submissions, (b) failure to apply a test, and (c) the differing weight that I assign

Comme il est indiqué dans la lettre du Conseil datée du 20 mai 2004, les motifs détaillés de la décision du membre dissident figurent ci-après.

Représentants des parties inscrits au dossier

M. Randy Wiens, en son propre nom;
Me Paula Turtle, pour les Métallurgistes unis d'Amérique;
M. James E. Terry, pour la Great Canadian Railtour Company Ltd.

Opinion dissidente de Mme Karen S. Brennan

[1] C'est avec le plus grand respect envers mes collègues que je tiens à exprimer ma dissidence à l'égard de la décision de la majorité. Ma dissidence se fonde sur a) la décision prématurée de la majorité d'ordonner la tenue d'un scrutin lorsque, à mon avis, le syndicat n'avait pas encore présenté ses observations

to the facts and evidence. I will also address some areas of concern dealing with the Board's process.

I - Nature of the Application

[2] The application was filed with the Board on November 10, 2003, by Mr. Randy Wiens (the applicant), by letter dated October 6, 2003, pursuant to sections 10, 33 and 36 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). The Board has acknowledged and processed it as an application for revocation filed pursuant to section 38 of the *Code*.

II - Background of the Certification

[3] The Great Canadian Railtour Company Ltd. (the employer) is a federally regulated company operating rail tours between Vancouver and Jasper, as well as between Vancouver and Banff, the trains being operated between May and October of each year. This is the business as described in the certification and remains the same to date with but two differences. In the instant application, the season appears to be described as April to October and there is also reference to a winter train.

[4] The United Steelworkers of America (the bargaining agent or union or USWA) filed, on June 9, 1999, an application pursuant to section 24 of the *Code*. The application was supported by a comfortable majority of evidence indicating wishes to become members. At the time of the certification application, a voluntarily recognized collective agreement existed between the employer and the Canadian Autoworkers Union (CAW) covering on-board temporary employees.

[5] At the time the application was referred to a panel for disposition, there remained two issues in dispute:

(a) The employer's position was that the bargaining unit was inappropriate and that any new group be varied into the existing unit or alternatively, that the applicant raid the existing unit;

finales, b) le défaut d'appliquer un critère de vérification, et c) le poids différent que j'attribue aux faits et aux éléments de preuve. J'aborderai également quelques points qui me préoccupent en ce qui concerne la démarche suivie par le Conseil.

I - Nature de la demande

[2] La demande a été présentée au Conseil le 10 novembre 2003, par M. Randy Wiens (le requérant), par lettre datée du 6 octobre 2003, conformément aux articles 10, 33 et 36 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Le Conseil a accusé réception de la demande et l'a traitée comme une demande de révocation présentée en vertu de l'article 38 du *Code*.

II - Contexte de l'accréditation

[3] La Great Canadian Railtour Company Ltd. (l'employeur) est une entreprise qui relève de la compétence fédérale et qui exploite des circuits touristiques ferroviaires entre Vancouver et Jasper, et entre Vancouver et Banff. Les trains sont exploités tous les ans de mai à octobre. C'est l'entreprise telle qu'elle est décrite dans le certificat d'accréditation et qui est demeurée la même jusqu'à ce jour, à deux différences près. Dans la présente demande, la saison est décrite comme s'étalant d'avril à octobre et il est aussi fait mention d'un train d'hiver.

[4] Le 9 juin 1999, les Métallurgistes unis d'Amérique (l'agent négociateur, le syndicat ou les MUA) ont présenté une demande en vertu de l'article 24 du *Code*. La preuve qu'une majorité rassurante des employés souhaitaient devenir membres appuyait la demande. Au moment de la demande d'accréditation, il y avait entre l'employeur et les Travailleurs canadiens de l'automobile (TCA) une convention collective reconnue volontairement visant les employés itinérants temporaires.

[5] Au moment où la demande a été transmise à un banc pour qu'il tranche l'affaire, il restait deux questions en litige:

a) Selon l'employeur, l'unité de négociation n'était pas habile à négocier collectivement et tout nouveau groupe devait être intégré à l'unité existante ou, subsidiairement, le requérant devait mener des activités de maraudage au sein de l'unité existante;

(b) the employer proposed that temporary employees should be excluded.

[6] On August 9, 1999, the Board issued order no. 7632-U, certifying the United Steelworkers of America as the bargaining agent for a unit comprising:

> all employees, including temporary employees, of Great Canadian Railtour Company Ltd. working in or out of the railway yard a 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, **excluding** shift forepersons, persons above the rank of shift foreperson, office employees and any employees covered by the collective agreement of June 9, 1999.

[7] On November 18, 2003, in reply to the instant application, the trade union acknowledged receipt of the application for revocation and requested further documentation:

> The respondent does not agree that the applicant represents a majority of the employees in the bargaining unit and puts the applicant to the strict proof of its assertion. In addition, the respondent requests that the Board direct forthwith that the respondent be provided with a copy of any and all evidence submitted by the applicant in support of its application. The respondent has no objection to the deletion of the names and signatures of any bargaining unit employees who may have signed any documents or evidence submitted in support of the application. The respondent reserves its right to make such further submissions as it may deem necessary following the disclosure of such documentation.
>
> I have not yet received the employer's response to the application. Following receipt of the employer's response and in particular employee lists and organizational charts, the union will respond.

III - Analysis and Decision

A - Request for Copies and Documentation

[8] The majority has not addressed the matter of the trade union's request for the copies of the documentation. Since the trade union reserved its right to make further submissions as it may deem necessary following the disclosure of such documentation, I view the application as still open for final submissions by the union. I find a vote order as being premature.

[9] In my opinion, the community should have a clear understanding of what the Board will and will not

b) l'employeur a soutenu que les employés temporaires devaient être exclus.

[6] Le 9 août 1999, le Conseil a rendu l'ordonnance n° 7632-U, par laquelle il accréditait les Métallurgistes unis d'Amérique en tant qu'agent négociateur d'une unité comprenant:

> tous les employés, y compris les employés temporaires, de Great Canadian Railtour Company Ltd. travaillant à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), ou à partir de cet endroit, **à l'exclusion** des contremaîtres de quart, de ceux de rang supérieur à contremaître de quart, des employés de bureau, et des employés déjà visés par la convention collective du 9 juin 1999.

[7] Le 18 novembre 2003, en réponse à la présente demande, le syndicat a accusé réception de la demande de révocation et a demandé d'autres documents:

> L'intimé ne croit pas que le requérant représente la majorité des employés compris dans l'unité de négociation et lui demande de fournir la preuve formelle de son affirmation. De plus, l'intimé demande que le Conseil ordonne sur-le-champ qu'une copie de tout élément de preuve soumis par le requérant à l'appui de sa demande lui soit aussi fournie. L'intimé n'a aucune objection à ce que, le cas échéant, on supprime de ces documents les noms et les signatures des employés membres de l'unité de négociation qui auraient signé des documents ou des éléments de preuve appuyant la demande. L'intimé se réserve le droit de présenter, s'il y a lieu, les autres observations qu'il jugera nécessaires à la suite de la divulgation de ces documents.
>
> Je n'ai pas encore reçu la réponse de l'employeur à la demande. Lorsqu'il aura reçu cette réponse, notamment les listes d'employés et les organigrammes, le syndicat répondra lui-même.
>
> (traduction)

III - Analyse et décision

A - Demande de copies et de documents

[8] La majorité n'a pas abordé la question de la demande du syndicat qui voulait obtenir des copies de la documentation. Comme le syndicat s'est réservé le droit de présenter les observations supplémentaires qu'il pourrait juger nécessaire à la suite de la divulgation des documents demandés, je considère que le dossier demeure ouvert jusqu'à ce que le syndicat présente ses observations finales. Je crois qu'il est prématuré d'ordonner la tenue d'un scrutin.

[9] À mon avis, la collectivité devrait bien comprendre ce que le Conseil divulguera ou ne divulguera pas, ainsi

disclose, as well as the sound labour relations reasons for so doing while trying to achieve a balance in an application such as this. The least the majority should have done was to afford the union the opportunity to present arguments through written submissions on why it should receive the information requested and for what labour relations purpose.

[10] This is but one of several areas of information I think the trade union should receive to allow it to present the best case possible. Should the Board take it upon itself to provide only a retyped sample of the wording, the Board is, in my opinion, deciding on behalf of the trade union what is relevant to the trade union's position and what is not. This is a dangerous path to go down and could lead to a denial of natural justice.

[11] I would have disclosed to the union an actual copy or copies of the petition/revocation forms with only the following deleted: the printed name, signature, street address and home phone number. I would leave on the petition/revocation forms: the date, the city and province, any fax headers and/or any other markings on the document that would not disclose the identity of the person who has signed as a petitioner. As the union would only receive a copy, I also think it would be appropriate to provide a physical description of the list or forms.

[12] This is not a difficult task to achieve while still protecting the confidentiality of the signatures. Each signature or revocation form could be assigned a petition number (P. #) and that would be the reference used.

[13] The union should have the opportunity to examine the copy or copies of the petition/revocation forms for whatever other information the copies may disclose, including the pattern of collection, which can be quite revealing.

[14] It might be argued that we should not divulge the actual numbers and I view that argument as a red herring. In a certification application, there are sound labour relations reasons for not divulging the numbers. In a certification application, the employer is in control of the workforce and the classifications that are proposed for collective bargaining. Should the actual

que les motifs liés à de saines relations du travail qui l'incitent à agir ainsi tout en essayant de trouver un équilibre dans le cadre d'une telle demande. La majorité aurait dû, au moins, donner au syndicat la possibilité de présenter au moyen d'observations écrites ses arguments quant à la raison pour laquelle il devrait recevoir l'information demandée et dans quel but lié aux relations du travail.

[10] Ce n'est que l'un des sujets sur lesquels, à mon avis, il faudrait renseigner le syndicat pour lui permettre de présenter les meilleurs arguments possibles. Si le Conseil décidait de ne fournir au syndicat qu'un extrait retapé du texte, il déterminerait, selon moi, au nom de ce dernier ce qui est pertinent ou non en ce qui concerne sa position. C'est une voie qu'il serait dangereux d'emprunter et qui risquerait d'aboutir à un déni de justice naturelle.

[11] Pour ma part, j'aurais fait parvenir au syndicat des copies véritables des formulaires de pétition et de révocation d'où seraient supprimés uniquement ce qui suit: le nom imprimé, la signature, l'adresse postale et le numéro de téléphone à domicile. Je laisserais sur les formulaires la date, la ville et la province, tout en-tête de télécopie et toute autre inscription qui ne divulguerait pas l'identité de la personne qui a signé à titre de pétitionnaire. Comme le syndicat ne recevrait qu'une copie, je crois également qu'il serait à propos de lui fournir une description physique de la liste ou des formulaires.

[12] Il n'est pas difficile d'accomplir cela tout en protégeant la confidentialité des signataires. Il serait possible d'attribuer à chaque signature ou formulaire de révocation un numéro de pétition (P. n°) qui serait utilisé comme référence.

[13] Le syndicat devrait avoir la possibilité d'examiner la ou les copies des formulaires de pétition et de révocation pour pouvoir prendre connaissance de tout autre renseignement qui pourrait y être mentionné, y compris le modèle de signature, qui peut être fort révélateur.

[14] On pourrait soutenir que nous ne devrions pas divulguer les chiffres réels et je considère cet argument comme une échappatoire. Dans une demande d'accréditation, il existe des motifs liés aux saines relations du travail de ne pas divulguer les chiffres. Dans une demande d'accréditation, l'employeur contrôle l'effectif et les classifications proposés pour la

numbers be known, the opportunity for gerrymandering is ripe.

[15] However, divulging the numbers to the union in a section 38 application does not carry the same threat of mischief. The union does not control the workforce, therefore, it cannot gerrymander the bargaining unit or affect the employment of the employees. The bargaining unit has been established for some time and the dues deductions clearly support the actual configuration of the unit.

B - Evidence Relating to the Temporary (Seasonal) Employees

[16] At the time when this file was referred to the panel, once again the temporary (seasonal) employees were at issue between the trade union and the employer. The applicant made no submissions on this matter and remained silent.

[17] The employer's position was that the seasonal employees were on lay-off on the date of the filing of the application, therefore, they should not be considered in the count to assess sufficient support for the application. It was the employer's position that only full-time employees should be counted.

[18] The union's position was that the seasonal employees have a reasonable expectation of return to work.

[19] For the purpose of this dissent, I should highlight the conflicting documentation submitted by the employer around the seasonal/temporary workers.

[20] In a letter dated December 12, 2003, the employer responded to the union's challenge to an incomplete employee list, taking the position that two of the employees had resigned and one was in fact on the list. The employer also took the position that the remaining six employees were not working in or out of the railway yard at 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, on November 10, 2003

[21] In its letter, the employer provided for all the employees in question the following information:

négociation collective. Si les chiffres réels étaient connus, il serait facile de procéder à un remaniement arbitraire.

[15] Cependant, la divulgation des chiffres à un syndicat dans le cadre d'une demande en vertu de l'article 38 n'entraîne pas le même risque de méfait. Comme le syndicat ne contrôle pas l'effectif, il ne peut donc pas remanier arbitrairement l'unité de négociation ou porter atteinte à l'emploi des employés. L'unité de négociation est établie depuis un certain temps et les retenues des cotisations syndicales appuient clairement la configuration actuelle de l'unité.

B - Preuve liée aux employés temporaires (saisonniers)

[16] Au moment où ce dossier a été transmis au banc, les employés temporaires (saisonniers) étaient encore une fois l'objet d'un litige entre le syndicat et l'employeur. Le requérant n'a présenté aucune observation sur cette question et n'a rien dit à ce sujet.

[17] Selon l'employeur, à la date de la présentation de la demande, les employés saisonniers avaient été mis à pied et, par conséquent, ne devaient pas être pris en compte dans le calcul servant à déterminer si un nombre suffisant d'employés appuyaient la demande. Il croyait qu'il fallait seulement compter les employés à plein temps.

[18] Selon le syndicat, les employés saisonniers pouvaient raisonnablement s'attendre à retourner au travail.

[19] Aux fins de cette opinion dissidente, je tiens à souligner la documentation contradictoire soumise par l'employeur en ce qui concerne les employés saisonniers/temporaires.

[20] Dans une lettre datée du 12 décembre 2003, en réponse au syndicat qui contestait la liste incomplète des employés, l'employeur a soutenu que deux des employés avaient donné leur démission et qu'un autre figurait de fait sur la liste. Il a également soutenu que les six autres employés ne travaillaient pas à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), ou à partir de cet endroit, le 10 novembre 2003.

[21] Dans sa lettre, l'employeur a fourni les renseignements suivants sur tous les employés en question:

Employee	Position	Start date	End date
Joseph Kimmerly	Seasonal Locomotive Engineer	04/17/03	10/20/03 - Laid off
David Kipp	Seasonal Switchman	05/06/03	10/20/03 - Laid off
Maurice Maher	Seasonal Electrician	07/22/03	10/09/03 - Laid off
Christopher O'Dwyer	Seasonal Maintenance Worker	11/18/02	08/12/03 - Resigned
Mark O'Dwyer	Seasonal Maintenance Worker	11/18/02	08/17/03 - Resigned
Tom Olsson	Seasonal Locomotive Engineer	04/17/03	10/14/03 - Laid off
Barry Wills	Seasonal Locomotive Engineer	11/18/02	10/20/03 - Laid off
Walter Wozney	Seasonal Maintenance Worker	01/20/03	10/16/03 - Laid off

[22] Both the union and the employer eventually agreed on the ninth position and the two employees who resigned. The trade union remained firm on its position that the remaining six employees have a reasonable expectation of return to work and that they should remain on the list. The union also challenged the employer's evidence regarding the start dates.

[23] On December 18, 2003, the employer responded by letter with an attached undated document containing the temporary and seasonal employees' history, as well as copies of offer and termination letters for those employees that the union believed to have a reasonable expectation of return to work. The employer now contends that Mr. Maurice Maher was not laid off but resigned and relies on the attached letter.

Employé(e)	Poste	Début de l'emploi	Fin de l'emploi
Joseph Kimmerly	Mécanicien de locomotive saisonnier	17-04-2003	20-10-2003 - Mise à pied
David Kipp	Aiguilleur saisonnier	06-05-2003	20-10-2003 - Mise à pied
Maurice Maher	Électricien saisonnier	22-07-2003	09-10-2003 - Mise à pied
Christopher O'Dwyer	Préposé à l'entretien, saisonnier	18-11-2002	12-08-2003 - Démission
Mark O'Dwyer	Préposé à l'entretien, saisonnier	18-11-2002	17-08-2003 - Démission
Tom Olsson	Mécanicien de locomotive saisonnier	17-04-2003	14-10-2003 - Mise à pied
Barry Wills	Mécanicien de locomotive saisonnier	18-11-2002	20-10-2003 - Mise à pied
Walter Wozney	Préposé à l'entretien, saisonnier	20-01-2003	16-10-2003 - Mise à pied

(traduction)

[22] Le syndicat et l'employeur ont fini par se mettre d'accord à propos du neuvième poste et des deux employés qui ont démissionné. Le syndicat a continué à soutenir fermement que les six employés qui restaient pouvaient raisonnablement s'attendre à retourner au travail et devaient, par conséquent, rester sur la liste. Le syndicat a également contesté la preuve fournie par l'employeur concernant les dates de début de l'emploi.

[23] Le 18 décembre 2003, l'employeur a répondu par une lettre accompagnée d'un document non daté contenant les antécédents des employés temporaires et saisonniers, ainsi que les copies des lettres d'offre et de cessation d'emploi adressées aux employés qui, selon le syndicat, pouvaient raisonnablement s'attendre à retourner au travail. L'employeur affirme maintenant que M. Maurice Maher n'a pas été mis à pied mais a démissionné et il se fonde sur la lettre jointe.

[24] The letter contained the following information:

> Maurice Maher - resigned, see letter
> Joseph Kimberly* [*sic*]
> David Kipp*
> Tom Olsson*
> Walter Wozney - first season
> Barry Willis [*sic*] - worked two seasons however 2003 was his first full season as a temp.
>
> (* indicates the employers position as retirees)

[25] The attached temporary and seasonal employees' history sets out the employee name, the employment status, classification, start date, completion date and comments.

[26] The information contained in this document is somewhat conflicting with the position taken by the employer in its December 12, 2003 letter, and I will deal with only the conflicts as opposed to reproducing the document:

- Joseph Kimmerly: the start date remains as April 17, 2003; however, the comments confirm "Second Season."

- David Kipp: his classification is now listed as Loco Engineer.

- Barry Wills: the start date remains as April 17, 2003; however, the comments confirm "Second Season."

- Tom Olsson: the start date remains as April 17, 2003; however the comments confirm "Sixth Season."

- Walter Wozney: the start date is listed as August 18, 2003; however, on December 12, 2003, the start date was listed as January 20, 2003.

- Maurice Maher: the comments here are listed as "Resigned."

[27] When reviewing Mr. Maher's offer letter, it is clear that his employment was to continue until October 17, 2003. The offer letter also commits to providing two week's notice in advance of his completion date, and I would determine October 3, 2003 as the date for notice. No copy of a notice letter to

[24] La lettre contenait les renseignements suivants:

> Maurice Maher - démission, voir la lettre
> Joseph Kimmerly*
> David Kipp*
> Tom Olsson*
> Walter Wozney - première saison
> Barry Wills - a travaillé pendant deux saisons, mais 2003 a été sa première saison complète en tant qu'employé temporaire
>
> (* indique les employés qui, selon l'employeur, ont pris leur retraite)
>
> (traduction)

[25] Les antécédents ci-joints des employés temporaires et saisonniers indiquent le nom de l'employé, sa situation d'emploi, sa classification, les dates de début et de fin de l'emploi et des commentaires.

[26] L'information figurant dans ce document contredit quelque peu la position adoptée par l'employeur telle qu'elle est exposée dans sa lettre du 12 décembre 2003. Je ne traiterai que des contradictions plutôt que de reprendre tout le document:

- Joseph Kimmerly: la date de début de l'emploi reste le 17 avril 2003, mais les commentaires confirment qu'il s'agit d'une «deuxième saison».

- David Kipp: la classification mentionnée est maintenant celle de mécanicien de locomotive.

- Barry Wills: la date de début de l'emploi reste le 17 avril 2003, mais les commentaires confirment qu'il s'agit d'une «deuxième saison».

- Tom Olsson: la date de début de l'emploi reste le 17 avril 2003, mais les commentaires confirment qu'il s'agit d'une «sixième saison».

- Walter Wozney: la date de début de l'emploi inscrite est le 18 août 2003; cependant, dans la lettre du 12 décembre 2003, la date de début inscrite était le 20 janvier 2003.

- Maurice Maher: selon les commentaires inscrits, il y aurait eu «démission».

[27] À l'examen de la lettre d'offre d'emploi de M. Maher, il est clair que son emploi devait se poursuivre jusqu'au 17 octobre 2003. L'employeur s'engage aussi dans la lettre à lui donner un avis de deux semaines avant la date de la fin de son emploi. Le 3 octobre 2003 serait donc la date de signification de

Mr. Maher has been submitted. There is, however, a copy of what the employer states is a letter of resignation. The letter reads as follows:

> To: Jim Patton, Gordon Partridge
>
> Re: Advancement of finish date to Oct 9th
>
> Hey Guys,
>
> Just a quick reminder of my formal finishing date to be changed so that my last shift will be Thursday October 9th.
>
> Many thanks to everyone at Rocky for the opportunity, the hours have been very convenient for myself and have allowed me to train stress free (financially at least) Hopefully it has worked well for everyone.
>
> Thanks again,
>
> (s) Maurice Maher

[28] In my opinion, this is an informal reminder of a previous discussion, possibly after the issuance of a lay-off notice, where Mr. Maher, for personal reasons, prefers an earlier conclusion of six days to his seasonal employment. I do not view this as a formal resignation with intent not to return. Mr. Maher did not date the letter, but the letter is date stamped as received October 9, 2003, by Human Resources.

[29] I have, at the time of writing, taken the opportunity to confirm my opinion with the Investigating Officer to find that Mr. Maher did, in fact, return to employment the following season and was included in the voting constituency.

[30] The offer of employment letters for the remaining five employees stated the term of employment to continue to October 18, 2003. However, four out of the five employees' lay-off notices now extend until October 20, 2003, with the exception of Mr. Wozney.

[31] Mr. Wozney's notice states that his employment will be complete on the 17, one day earlier than the offer of employment letter. The date of the 17 is in

l'avis. Aucune copie d'une lettre d'avis adressée à M. Maher n'a été soumise. Il y a, toutefois, une copie de ce que l'employeur allègue être une lettre de démission. Cette lettre se lit comme suit:

> À: Jim Patton, Gordon Partridge
>
> Objet: Devancement au 9 octobre de la date de fin de l'emploi
>
> Salut les gars,
>
> Juste un petit mot pour vous rappeler de changer ma date officielle de cessation d'emploi de façon à ce que mon dernier quart de travail soit le jeudi 9 octobre.
>
> Mille mercis à tout le monde de chez Rocky pour cette occasion. L'horaire de travail me convenait bien et m'a permis de suivre une formation sans subir de stress (du moins, financièrement). J'espère que cela a bien fonctionné pour tout le monde.
>
> Je vous remercie encore une fois.
>
> Maurice Maher
>
> (traduction)

[28] À mon avis, ceci est un rappel informel d'une discussion antérieure, peut-être après la signification de l'avis de mise à pied, au cours de laquelle M. Maher, pour des motifs personnels, aurait dit qu'il aimerait que son emploi saisonnier prenne fin six jours plus tôt que prévu. Je n'interprète pas cette mesure comme une démission officielle sans intention de retour. M. Maher n'a pas daté sa lettre, mais un tampon a été apposé à la réception au service des ressources humaines en date du 9 octobre 2003.

[29] Au moment de la rédaction de mes motifs, j'ai profité de l'occasion pour confirmer mon opinion auprès de l'agent enquêteur. J'ai appris que M. Maher est effectivement retourné au travail la saison suivante et a été pris en compte dans le calcul des employés admissibles à voter.

[30] Les lettres d'offre d'emploi adressées aux cinq autres employés indiquaient le 18 octobre 2003 comme date de fin de l'emploi. Toutefois, dans quatre des cinq avis de mise à pied, c'est-à-dire à l'exception de celui de M. Wozney, la période d'emploi était prolongée jusqu'au 20 octobre 2003.

[31] L'avis de mise à pied de M. Wozney indique que son emploi prendra fin le 17, un jour avant la date indiquée dans la lettre d'offre d'emploi. Il y a une

conflict with the December 12, 2003 document, which states October 16, 2003 as his end date.

[32] Mr. Olsson's last date of work as per notice was October 20, 2003, yet the December 12 and 18, 2003 documents indicate that his last day of work was on October 14, 2003.

[33] There has been no explanation by the employer as to any of the conflicts on the documents that were filed on its behalf.

[34] The issue of full-time and seasonal/temporary employees will become relevant to the revocation.

[35] On January 13, 2004, the panel directed the Investigating Officer to obtain from the employer and provide to the Board and the trade union the following:

> 1) An overall employee organizational chart as of November 10, 2003, the file date of the application for revocation, showing the reporting relationship of all employees of the employer.
>
> 2) An alphabetical list showing the names and job classifications or titles of all employees of the employer, including managerial and supervisory employees, employed on November 10, 2003, the file date of this application. The Officer was also asked to identify those employees on the list who were casual or part time and those who may have belonged to another bargaining unit represented by another trade union.

[36] With some difficulty, I have tried to reconcile the employee list and the organizational chart and following are my observations.

[37] On the employee list, none of the 109 on-board positions of Train Manager (8), On-board Guest Services Manager (13) and On-board Attendant (88) are included. These positions are, however, found on the On-board Guest Services Organizational Chart, listed as seasonal. But the names were not provided as requested.

[38] On the organizational chart are also the managerial positions on which Ms. Vanessa Batres, Seat Assignment Coordinator, is not listed as seasonal.

contradiction entre la date du 17 et la date du 16 octobre 2003 indiquée dans le document du 12 décembre 2003 comme date de fin de l'emploi.

[32] Selon l'avis, le dernier jour de travail de M. Olsson était le 20 octobre 2003, mais les documents du 12 et du 18 décembre 2003 indiquent que son dernier jour de travail a été le 14 octobre 2003.

[33] L'employeur n'a donné aucune explication au sujet des contradictions présentes dans les documents déposés en son nom.

[34] La question des employés à temps plein et des employés saisonniers/temporaires sera pertinente pour la révocation.

[35] Le 13 janvier 2004, le banc a ordonné à l'agent enquêteur d'obtenir de l'employeur et de fournir au Conseil et au syndicat les documents suivants:

> 1) Un organigramme complet au 10 novembre 2003, la date indiquée au dossier de la demande de révocation, montrant les rapports hiérarchiques de tous les employés de l'employeur.
>
> 2) Une liste alphabétique contenant les noms et les classifications d'emploi ou les titres de postes de tous les employés de l'employeur, y compris les cadres et les superviseurs, qui occupaient un emploi le 10 novembre 2003, soit à la date indiquée au dossier de cette demande. On a également demandé à l'agent enquêteur d'indiquer quels employés figurant sur la liste étaient des employés occasionnels ou à temps partiel et lesquels faisaient peut-être partie d'une autre unité de négociation représentée par un autre syndicat
>
> (traduction)

[36] J'ai essayé, avec quelque difficulté, de faire coïncider la liste d'employés avec l'organigramme. Voici mes observations à ce sujet.

[37] Aucun des 109 postes d'employés travaillant à bord des trains, c.-à-d. chef de train (8), gestionnaire itinérant des services aux clients (13) et préposé itinérant (88), ne figure sur la liste d'employés. Toutefois, ces postes se retrouvent dans l'organigramme des services aux clients dans les trains, inscrits comme saisonniers. Par contre, les noms n'ont pas été fournis tel que demandé.

[38] L'organigramme contient également les postes de cadres et dans ce document M^{me} Vanessa Batres, coordonnatrice de l'affectation des places, ne figure pas

However, on the employee list, she is referenced as "Seasonal Assignment Coordinator, regular f/t."

[39] Other departmental organizational charts that list seasonal employees are: Accounting Department, Reservations Department Contact Center, Guest Services Department.

[40] The Two River Junction Administration organizational chart indicates Mr. Bryce Herman, Food and Beverage Manager (seasonal), with 36 Two River Junction employees (seasonal April to October) reporting to him. The organizational chart does not name these employees nor does it indicate if they are represented. I have determined that these 36 employees are not on the employee list.

[41] The employee list also indicates Mr. James E. Terry, E.V.P. and C.O.O., as a seasonal employee. However, this is the same James E. Terry who has carriage of this file on behalf of the employer.

[42] All the seasonal managerial/supervisory names and positions do appear on the employee list contrary to that of the seasonal represented employees.

[43] What is abundantly clear to me is that the only seasonal employees not listed on the organizational chart are the seasonal employees of the Maintenance Department, represented by the USWA. I must draw the inference that, if all of the locomotive engineers in the maintenance bargaining unit, which are seasonal employees, are not at work on the 10th of November, then the on-board attendants who do appear on the organizational chart, also, must not be at work since there would be no engineers to drive the train. I readily admit I have reservations as to the reliability of the documentation provided.

C - Inclusion or Exclusion of the Temporary (Seasonal) Employees?

[44] By letter of May 20, 2004, under the signature and direction of the Registrar, the majority ordered a vote to be taken pursuant to section 29(1) of the *Code* among the employees in the bargaining unit. The Board directed that the voting unit comprise:

sur la liste des employés saisonniers. M[me] Batres figure toutefois sur la liste d'employés comme «coordonnatrice saisonnière de l'affectation des places, poste régulier, à plein temps».

[39] Les organigrammes qui donnent la liste des employés saisonniers sont ceux des services suivants: le service de la comptabilité, le centre de contacts du service des réservations et le service à la clientèle.

[40] L'organigramme de l'administration de Two River Junction indique que M. Bryce Herman, directeur de la restauration (saisonnier), a 36 employés saisonniers de Two River Junction (d'avril à octobre) sous ses ordres. Ces employés ne sont pas nommés dans l'organigramme, qui ne précise pas, non plus, s'ils sont syndiqués. J'ai établi que ces 36 employés ne figurent pas sur la liste d'employés.

[41] M. James E. Terry, premier vice-président et directeur de l'exploitation, figure sur la liste comme employé saisonnier. Pourtant, il s'agit du même James E. Terry que celui qui est chargé du présent dossier au nom de l'employeur.

[42] Tous les noms et les postes des cadres et des superviseurs saisonniers figurent sur la liste d'employés, contrairement à ceux des employés saisonniers syndiqués.

[43] Il est évident pour moi que les seuls employés saisonniers qui ne figurent pas dans l'organigramme sont les employés saisonniers du service d'entretien, représentés par les MUA. Je ne peux que conclure que, si aucun des mécaniciens de locomotive faisant partie de l'unité de négociation du service d'entretien, qui sont des employés saisonniers, n'est au travail le 10 novembre, alors les préposés itinérants qui figurent dans l'organigramme ne doivent pas travailler non plus étant donné qu'il n'y aura personne pour conduire le train. J'admets sans peine avoir des doutes sur la fiabilité des documents fournis.

C - Inclusion ou exclusion des employés temporaires (saisonniers)

[44] Par une lettre datée du 20 mai 2004, signée par le greffier et sous sa direction, la majorité a ordonné la tenue d'un scrutin parmi les employés de l'unité de négociation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code*. Le Conseil a ordonné que l'unité habile à voter soit formée de:

"all employees, including temporary employees, of Great Canadian Railtour Company Ltd. working in or out of the railway yard at 525 CNR Road in Kamloops, British Columbia, excluding shift forepersons, persons above the rank of shift foreperson, office employees and any employees covered by the collective agreement of June 9, 1999."

[45] It is clear from that description there are no exceptions to the voting constituency or any preset threshold. Upon my scrutiny of the eligible voters, I have discovered that the majority in fact has applied an artificial and arbitrary eligibility threshold of two seasons of service to the temporary/seasonal employees.

[46] The majority has failed to provide neither legal or labour relations reasons nor any jurisprudence for so doing. It is my opinion that the majority has erred by setting this arbitrary threshold and for so doing subsequent to the May 20, 2004 direction and without notice to any of the parties. A review of the case law of the Board and its predecessor, the Canada Labour Relations Board, does not support the decision of the majority.

[47] It is important to point out that in 1978, the Board's predecessor emphasized that the absence at work does not automatically result in a destruction of the work relationship. Having to decide if recently laid-off employees were eligible to vote in a representation vote, in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no.136), the Board stated:

Because there are all sorts of obligations which have been added to the individual lease of personal services, **the lease is not necessarily destroyed by the simple fact that one of its objects - namely, work - is not fulfilled temporarily**. This is how the contract of an employee on authorized leave of absence without pay is considered suspended. The same situation exists in the case of an illness or of an accident. The employee stays on the "inactive" employee list. However, during the period of the employee's absence from work - even if it is a prolonged period - the modern-day employee, who has negotiated his global remuneration through a union, receives all sorts of portions of this remuneration: cheques from the insurance company, cheques for statutory holidays to which he is entitled, a cheque for holiday pay, and so forth. This occurs because in negotiations for a salary, he agreed with the employer to transform a part of the said salary into remuneration of various

«tous les employés, y compris les employés temporaires, de Great Canadian Railtour Company Ltd. travaillant à la gare du 525, chemin CNR à Kamloops (Colombie-Britannique), à l'exclusion des contremaîtres de quart, de ceux de rang supérieur à contremaître de quart, des employés de bureau, et des employés déjà visés par la convention collective du 9 juin 1999».

(traduction)

[45] Il ressort clairement de cette description qu'il n'y a pas d'exception quant aux groupes d'employés habiles à voter, ni aucun seuil préétabli. Après avoir examiné minutieusement la liste des employés admissibles à voter, j'ai constaté que la majorité avait de fait appliqué dans le cas des employés temporaires/saisonniers un seuil d'admissibilité artificiel et arbitraire, soit deux saisons de travail.

[46] La majorité n'a indiqué aucun motif juridique ou lié aux relations du travail ni aucun précédent qui justifierait sa façon de procéder. À mon avis, la majorité a eu tort d'établir ce seuil arbitraire et ce, après l'ordonnance du 20 mai 2004 et sans signifier d'avis à aucune des parties. Rien dans la jurisprudence du Conseil et de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail, n'appuie la décision de la majorité.

[47] Il est important de souligner qu'en 1978, le prédécesseur du Conseil a souligné que l'absence au travail ne met pas automatiquement fin à la relation d'emploi. Dans l'affaire *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT nº 136), ayant à décider si des employés récemment mis à pied avaient le droit de participer au scrutin de représentation, le Conseil a déclaré ceci:

Parce qu'il existe toutes sortes d'obligations qui viennent s'ajouter au contrat individuel de louage de services, **le contrat n'est pas nécessairement rompu par le simple fait qu'un de ses objets n'est pas rempli temporairement: le travail**. C'est ainsi que l'ouvrier en congé d'absence non rémunéré mais autorisé voit son contrat suspendu. Même chose en cas de maladie ou d'accident. Il reste donc sur la liste "inactive" des employés, mais durant la période de son absence même prolongée du travail, l'employé moderne qui a négocié par un syndicat pour une rémunération globale reçoit toutes sortes de parties de cette rémunération: des chèques de compagnie d'assurance, des chèques pour une fête statutaire à laquelle il a droit, un chèque pour paiement de vacances, etc. etc. Car dans la négociation pour un salaire, il a consenti avec l'employeur à transformer une partie dudit salaire en rémunération de toutes sortes. En période de mise à pied il

types. During the layoff period, he continues to receive portions of this total remuneration even though he does not receive a salary.

(pages 481; 380-382; and 692; emphasis added)

[48] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), the Board's predecessor had to determine if 14 persons who were laid off with recall rights would be eligible to vote in a revocation of a certification. The Board stated that the general issue was to find out if these persons had a sufficient and continuing interest in the bargaining unit to be treated as employees. According to the Board, this had to be determined on a case-by-case basis, whereby it is not determinative if the laid-off individuals have a right of recall or not:

> CALEA relied upon the Board's decision in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136), to support its claim that 14 persons who had been laid off should be counted as employees in the bargaining unit as of the date the application was filed. In that case, in which two unions were vying for the majority support of the employees in a representation vote situation, the Board said that persons who had been laid off, but who retained recall rights under the collective agreement, were eligible to cast ballots. The Board reaffirmed that policy in *Québecair* (1984), 55 di 88 (CLRB no. 452). We have no difficulty with that policy provided that the circumstances of each such person is examined to ensure that there is a reasonable expectation that they will return to work for the employer in question. **Certainly there can be no question about the eligibility of persons on short term lay-offs, but the longer the lapse of time since the lay-off the more it is incumbent upon the Board to make sure that such persons have a sufficient and continuing interest in the bargaining unit to be treated as employees**. Particularly so if the laid-off persons have obtained employment elsewhere. The British Columbia Labour Relations Board recently discussed the "sufficient and continuing interest" rationale in *Ratcliffe & Sons Construction Company Ltd.* (1984), 8 CLRBR (NS) 343, where that Board rejected an application for revocation that had been initiated by laid-off employees with recall rights. We agree with the comments of Chairman Kinzie:
>
> "The Board will look to see on the facts of each case whether the laid off individuals have a sufficient, continuing interest in the bargaining unit that they should be treated as employees. In answering this question, the Board will determine on the facts of the particular case whether there is a reasonable expectation that the laid off individuals will be recalled to work within that unit. In determining whether a reasonable expectation of recall exists, the Board will have regard to the collective agreement and any rights of recall contained therein. As the Board stated in *Western Canada Steel* (at p. 29):

continue à recevoir des parcelles de cette rémunération globale même s'il ne reçoit pas de salaire.

(pages 481; 380-382; et 692; c'est nous qui soulignons)

[48] Dans l'affaire *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le prédécesseur du Conseil devait décider si 14 personnes mises à pied et bénéficiant d'un droit de rappel avaient le droit de participer à un scrutin sur la révocation d'une accréditation. Le Conseil a déclaré qu'il s'agissait en général de déterminer si ces personnes conservaient un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés. Selon le Conseil, il fallait pour ce faire examiner les faits de chaque affaire et le fait que les personnes mises à pied bénéficiaient d'un droit de rappel n'était pas concluant:

> L'ACETA a invoqué la décision rendue par le Conseil dans *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136), à l'appui de son affirmation selon laquelle les 14 personnes mises à pied étaient comprises dans l'unité de négociation à la date de la présentation de la requête. Dans cette affaire, deux syndicats se faisaient concurrence pour obtenir l'appui de la majorité des employés dans le cadre d'un scrutin de représentation. Le Conseil avait déclaré que les personnes mises à pied mais, qui conservaient leur droit de rappel en vertu de la convention collective, avaient droit de vote. Le Conseil a confirmé ce principe dans *Québecair* (1984), 55 di 88 (CCRT n° 452). En général, ce principe ne pose pas de problèmes, sauf que nous devons examiner le cas de chaque personne pour nous assurer qu'il y a une expectative raisonnable qu'elle retournera vraisemblablement au travail chez l'employeur en cause. **Certes, la question de l'admissibilité des personnes mises à pied pour une courte période ne se pose pas, mais plus la période s'allonge, plus le Conseil doit s'assurer que ces personnes conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés**. C'est particulièrement le cas lorsque lesdites personnes ont trouvé un emploi ailleurs. Le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique a récemment examiné cette question dans *Ratcliffe & Sons Construction Company Ltd.* (1984), 8 CLRBR (NS) 343, dans laquelle il avait rejeté une requête en révocation qui avait été présentée par des employés mis à pied, mais qui conservaient leur droit de rappel. Nous sommes d'accord avec les observations du président Kinzie, qui déclarait:
>
> «Le Conseil examine les faits de chaque affaire pour juger si les personnes mises à pied conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés. Au moment de répondre à cette question, il détermine si les personnes mises à pied seront vraisemblablement rappelées pour travailler au sein de cette unité. Pour ce faire, il examine la convention collective et ses dispositions concernant les droits de rappel. Comme il l'a indiqué dans *Western Canada Steel* (page 29):

'As a result, an employee laid off because of a shortage of work has a clear expectation that he will return. In circumstances such as these, the contract standard would seem, prima facie, to be the best criterion to determine which persons have a sufficient, continuing interest in the unit to be eligible to vote.'

However, the fact that laid off individuals have rights of recall is not determinative. If there is no real prospect of recall on the facts of the particular case, the laid off individuals will not be found to have a sufficient, continuing interest in the unit to be eligible to vote, despite the existence of their rights of recall.

(page 350; emphasis added)"

(pages 109-110; and 14,305-14,306; emphasis added)

[49] This approach is further reflected in numerous cases of the British Columbia Labour Relations Board (see *Britco Structures Ltd.* (1984), 5 CLRBR (NS) 352; *Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25; *Superior Contracting Ltd.*, no. C313/88, August 8, 1998 (BCIRC) (Reconsideration of BCLRB Letter Decision dated June 16, 1986); *Celtic Shipyards (1998) Ltd.*, no. B133/94, March 28, 1994; *Waldun Forest Products Ltd.*, no. B158/93, May 29, 1993; and *Wilpark Foods Ltd.*, LD no. BB449/97, December 19, 1997).

[50] In order to find out if sufficient continuing interest in the bargaining unit exists, the Board did, in the past, consider various criteria. In *Andreas Angellakis* (1996), 103 di 76; and 97 CLLC 220-011 (CLRB no. 1192), a complaint alleging violation of section 95(f) of the *Code*, the Board put a particular emphasis on the length of the employee's absence as well as his or her likelihood of returning:

A rule of this nature that is applied to individuals must be dealt with on its own merits in each case. Subject to that overriding principle, the Board concludes that generally, "limitation rules" are reasonable insofar as they apply to retirees, long-term lay-offs with little or no chance of recall and others whose circumstances result in prolonged absences from the work place with very little likelihood of returning. Such persons clearly do not have the same interests in the affairs of the bargaining unit as do active employees. Indeed, the length of an individual's absence from the work place and likelihood of their returning have been acknowledged as appropriate standards for evaluating the sufficiency or continuity of interest in the affairs of the bargaining unit in connection with the eligibility of laid-off and disabled employees to vote for the bargaining agent of their choice. (See for example *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; and [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136); *Steve Baidwan*

«Par conséquent, un employé mis à pied en raison d'une insuffisance de travail peut s'attendre à être rappelé. Dans les présentes circonstances, la convention semble être le meilleur critère pour déterminer si des personnes conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour avoir droit de vote »

Toutefois, le fait que les personnes mises à pied bénéficient d'un droit au rappel n'est pas concluant. S'il y a peu de chances que ces personnes soient rappelées, elles ne seront pas considérées comme conservant un intérêt suffisant et continu dans l'unité pour pouvoir participer au vote, malgré leur droit de rappel.

(page 350; traduction, c'est nous qui soulignons)»

(pages 109-110; et 14,305-14,306; c'est nous qui soulignons)

[49] Cette approche est aussi adoptée dans un grand nombre d'affaires de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique (voir *Britco Structures Ltd.* (1984), 5 CLRBR (NS) 352; *Western Canada Steel*, [1976] 1 Can LRBR 25; *Superior Contracting Ltd.*, n° C313/88, 8 août 1998 (BCIRC) (Réexamen d'une décision-lettre du BCLRB datée du 16 juin 1986); *Celtic Shipyards (1998) Ltd.* n° B133/94, 28 mars 1994; *Waldun Forest Products Ltd.*, n° B158/93, 29 mai 1993; et *Wilpark Foods Ltd.*, LD n° BB449/97, 19 décembre 1997).

[50] Dans le passé, afin de déterminer s'il existait un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation, le Conseil a pris en considération divers critères. Dans *Andreas Angellakis* (1996), 103 di 76; et 97 CLLC 220-011 (CCRT n° 1192), une plainte alléguant violation de l'alinéa 95f) du *Code*, le Conseil a mis tout particulièrement l'accent sur la durée de l'absence de l'employé et sur la possibilité de son retour:

Le bien-fondé de l'application d'une telle règle à des particuliers doit être examiné dans chaque cas. Sous réserve de ce principe souverain, le Conseil conclut que, en général, les «règles limitatives» sont raisonnables dans la mesure où elles s'appliquent à des retraités, des employés mis à pied pendant une longue période avec peu ou pas de possibilité d'être rappelés et d'autres employés qui, pour diverses raisons, sont absents depuis longtemps du travail sans grande possibilité d'y retourner. Manifestement, ces personnes ne nourrissent pas les mêmes intérêts pour les affaires de l'unité de négociation que les employés actifs. En effet, la durée de l'absence d'un particulier du lieu de travail et la possibilité de son retour au travail ont été reconnues comme étant des critères convenables pour évaluer le degré d'intérêt dans les affaires de l'unité de négociation et ainsi déterminer si les employés mis à pied et frappés d'incapacité peuvent voter pour l'agent négociateur de leur choix. (Voir, par exemple, *Robin Hood Multifoods Limited*

(1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526); and *Canac Kitchens Ltd.*, [1978] OLRB Rep. Aug. 723). ...

(pages 84-85; and 143,165)

[51] When the Board, in 2001, dealt with an application for certification and a complaint alleging violation of section 96 of the *Code*, it again, in *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CIRB no.135, took the length of the absence into consideration. However, the Board pointed out that the term "lay-off" does not necessarily constitute an assurance that this lay-off is only temporary:

> [44] In the face of these conflicting statements, the Board must make a determination on the basis of how it views the reasonableness of Mr. Gill's perception and other relevant factors at the time of his layoff. The Board is of the view that Mr. Gill did perceive that he would be recalled to work at some point, even though he had no contractual right to do so. In all the circumstances, while Mr. Gill may have assumed that he would eventually be returning to IMS, this was not an expectation of imminent return with a right to do so. There is an underlying understanding with practitioners of labour relations, that the word "layoff" denotes a certain temporariness, but Mr. Gill had no assurance that his layoff was only temporary.
>
> (page 21)

[52] Besides the likelihood and the actual length of absence, the Board will also have a look at the reasonable expectation an employee can have to be hired back. In *Via Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206), the Board had to decide on the voting rights of "inactive" employees in a proposed amalgamation of bargaining units. The Board found:

> At the hearing on August 28, 1997, the Board put the issue this way:
>
> "The term 'employee' for the purposes of a representation vote, may include both 'active' and 'inactive' employees. 'Active' employees include both those actually at work on the eligibility date, and those not actually at work but having a continuing 'active' employment relationship: persons absent from work due to illness, workers' compensation, leave of absence, vacation and the like. 'Inactive' employees include persons who have been 'active' employees, and who have, by virtue of certain rights - whether established by a collective agreement, by legislation or otherwise - a reasonable expectation of return to the status of 'active' employee, so that they have an appropriate and substantial interest in the choice of bargaining agent."
>
> (pages 71; and 128)

(1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136); *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526); et *Canac Kitchens Ltd.*, [1978] OLRB Rep. Aug. 723.)...

(pages 84-85; et 143,165)

[51] Lorsque le Conseil, en 2001, a eu à trancher une demande d'accréditation et une plainte alléguant violation de l'article 96 du *Code*, il a pris encore une fois en considération, dans *IMS Marine Surveyors Ltd.*, [2001] CCRI n° 135, la durée de l'absence du lieu de travail. Toutefois, le Conseil a précisé que les mots «mise à pied» n'offrent pas nécessairement une garantie que cette mesure est seulement temporaire:

> [44] Du fait de ces observations contradictoires, le Conseil doit fonder sa décision sur son appréciation du caractère raisonnable de la perception de M. Gill et sur les autres circonstances qui entourent sa mise à pied. Le Conseil est d'avis que M. Gill croyait vraiment qu'il allait être rappelé au travail un jour ou l'autre, même s'il n'avait aucun droit de rappel. Si M. Gill a supposé qu'il allait éventuellement être rappelé par IMS, on ne peut affirmer, dans les circonstances, qu'il y avait attente d'un rappel imminent et que cette attente était fondée. Dans le milieu des relations de travail, il est sous-entendu que les mots «mise à pied» désignent une perte d'emploi temporaire, mais M. Gill n'a obtenu aucune garantie que sa mise à pied était seulement temporaire.
>
> (page 21)

[52] Outre la possibilité du retour au travail et la durée réelle de l'absence, le Conseil devra examiner la mesure dans laquelle l'employé peut raisonnablement s'attendre à être réembauché. Dans *Via Rail Canada Inc.* (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206), le Conseil devait se prononcer sur les droits de vote des employés «inactifs» à l'occasion d'une proposition de fusion d'unités de négociation. Le Conseil a conclu ceci:

> À l'audience du 28 août 1997, le Conseil a formulé la question en ces termes:
>
> «Pour les fins d'un scrutin de représentation, le terme «employé» peut s'entendre des employés à la fois «actifs» et «inactifs». Les employés «actifs» comprennent ceux qui sont au travail à la date d'admissibilité et ceux qui ne sont pas au travail ce jour-là, mais qui ont une relation d'emploi actif ininterrompue, c'est-à-dire ceux qui sont absents en congé de maladie, d'accident du travail, en congé sans solde ou annuel, etc. Les employés «inactifs» s'entendent de ceux qui ont été des employés «actifs» et qui, grâce à certains droits - établis par une convention collective, une loi ou autrement - peuvent raisonnablement s'attendre à redevenir «actifs», de sorte qu'ils ont un intérêt légitime et réel dans le choix de l'agent négociateur.»
>
> (pages 71; et 128)

[53] In *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CIRB no.66; 62 CLRBR(2d)161; and 2001 CLLC 220-006, the Board dealt with an alleged section 50 violation (change of terms and conditions) and examined the expected rehiring with regards to the past practice of the concerned employee. The Board found that the repeated seasonal rehiring could amount to "business as usual" and therefore be reasonably expected by the employee:

> [28] ... Given the above analysis that reveals that certain fisheries jobs were viewed as longer-term seasonal positions, it appears most appropriate to the Board to view the fisheries jobs funded by the Ministry as permanent seasonal positions in respect of which there was no clear prior job-sharing policy This is supported by the evidence of Mr. Peter Metallic, whose work history and evidence clearly demonstrated that the rehiring of the seasonal position incumbents was a long-standing and expected practice. It therefore becomes clear that in respect of Mr. Metallic and the group he represents, there has been a violation of the freeze provisions and that even "business as usual" would require the continued employment of the individuals concerned.
>
> (pages12; 171; and 143,048-143,049)

[53] Dans l'affaire *Listuguj Mi'gmaq First Nation Council*, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d)161; et 2001 CLLC 220-006, le Conseil a statué sur une prétendue violation de l'article 50 (modification des conditions de travail) et a examiné le réembauchage prévu en tenant compte des pratiques antérieures applicables à l'employé concerné. Le Conseil a conclu que le réembauchage répété des titulaires de postes saisonniers pouvait équivaloir au «maintien du statu quo» et que, par conséquent, l'employé pouvait raisonnablement s'y attendre:

> [28] ... Compte tenu de l'analyse qui précède, laquelle révèle que certains emplois dans le secteur des pêches étaient considérés comme des emplois saisonniers à plus long terme, il semble tout à fait indiqué pour le Conseil de considérer les emplois dans le secteur des pêches financés par le Ministère comme des emplois permanents saisonniers auxquels ne s'appliquait aucune politique antérieure clairement énoncée de partage des emplois. Cela est étayé par les propos de Peter Metallic, dont les antécédents de travail et le témoignage ont clairement démontré que le réembauchage des titulaires des postes saisonniers était une pratique attendue, établie de longue date. Il devient donc manifeste que, en ce qui concerne M. Metallic et le groupe qu'il représente, il y a eu violation des dispositions sur le gel et que même le «maintien du statu quo» nécessiterait le réembauchage des personnes visées.
>
> (pages 12; 171; et 143,048-143,049)

[54] Another factor that is considered by the Board in determining the particular employee's interest in the bargaining unit is the regularity in which the work is performed. Dealing with two certification applications by two separate unions for the same bargaining unit, in *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401), the Board had to ask itself how to count the votes of the "casual" employees and stated:

> . The Board's practice in this regard is to exclude employees who perform on a casual basis duties covered by the certificate This approach is designed to maintain industrial peace by excluding those who do not share the same community of interest, when it comes to determining their terms and conditions of employment. Labour relations boards have several ways or methods of identifying these so-called "casuals". In Ontario, for example, persons who do not work a fixed number of hours per week are considered "casuals". **This Board does not use the fixed-hours criterion but relies instead on the regularity of the work**. For example, part-time employees will be included, whereas casual employees will be excluded even though they may have worked more hours over a given period than the part-time employees (See *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1977), 21 di 462; [1977] 2 Can

[54] Un autre facteur pris en considération par le Conseil pour déterminer l'intérêt d'un employé en particulier dans l'unité de négociation est la régularité avec laquelle le travail est effectué. Dans *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401), le Conseil, devant deux demandes d'accréditation provenant de deux syndicats différents et ayant pour objet la même unité de négociation, a déclaré, après s'être demandé comment compter les votes des employés «occasionnels»:

> . Dans cette détermination, il est d'usage d'exclure les employés qui occupent de façon occasionnelle des fonctions régies par le certificat. Cette façon de voir a pour but de maintenir la paix industrielle en laissant de côté ceux ne partageant pas une même communauté d'intérêts quant à l'établissement de leurs conditions de travail. Les conseils des relations du travail ont recours à plusieurs façons ou méthodes pour identifier les «occasionnels». En Ontario par exemple, sont dits «occasionnels» ceux qui ne travaillent pas un nombre déterminé d'heures par semaine. **Le présent Conseil ne tient pas compte d'un nombre d'heures fixes, mais s'attache plutôt à la régularité de la prestation de travail**. Ainsi, les employés à temps partiel seront inclus alors que ceux travaillant occasionnellement seront exclus même si ces derniers ont pu au cours d'une certaine période donnée

LRBR 137; 77 CLLC 16,091; *Cablevision Nationale Ltée* (1978), 25 di 422; [1979] Can LRBR 267)

(pages 173-174; emphasis added)

[55] Finally, the Board tries to determine if the employer's need of the employee was foreseeable or not. In *Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRB no. 621), the Board had to decide on which employees were to be included into the proposed bargaining unit:

> In the Board's view, genuine casual employees do not share a sufficient community of interest with the other employees to include them in the same bargaining units as regular employees and part-time employees.
>
> What is a genuine casual employee? In the notion of casual work, there is an element of chance or a chance factor which requires that the voluntary and immediate availability of a potential employee coincide with the unforeseen need of an employer to have work done. **Conversely, as soon as the need is foreseeable, only part-time work is automatically created: the employee is not a casual worker but a part-time one**. Moreover, as soon as an employee's availability is guaranteed and assured, a part-time job is automatically created.
>
> Casual employment is therefore the product of a given employer's unforeseen need to have work performed and the chance, random and voluntary availability of a given employee. Some examples will illustrate this point.
>
> An employer who decides to have the work of its employees performed, during their absence on vacation, by additional employees and who offers positions to persons willing to perform work for the entire vacation period for this reason is, in the Board's view, offering part-time employment. The employer's need was foreseeable, it foresaw the need, and it seeks applicants who will guarantee it that they will be available for a series of clearly specified work periods.
>
> The potential employee who approaches an employer and guarantees it that he/she will be available at any time to perform any work made necessary by the absence of regular employees is not a casual employee, but a part-time employee. The potential employee who declares that he/she is available every Saturday to perform work in a bank branch in a shopping centre is not a casual employee, but a part-time employee.
>
> There is therefore the added element of regularity which the Board took into account in order to differentiate part-time work from casual work and, in this regard, it comes close to the Statistics Canada definition quoted above.

(pages 108-109; 118-119; and 14,335; emphasis added)

travailler plus d'heures que les premiers. (Voir *Banque canadienne impériale de commerce* (1977), 21 di 462; [1977] 2 Can LRBR 137; 77 CLLC 16,091; *Cablevision Nationale Ltée* (1978), 25 di 422; [1979] 3 Can LRBR 267)

(pages 173-174; c'est nous qui soulignons)

[55] Enfin, le Conseil essaie de déterminer si le besoin de l'employeur de recourir aux services de l'employé était prévisible ou non. Dans *Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec)* (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; et 87 CLLC 16,044 (CCRT n° 621), le Conseil devait déterminer quels employés devaient faire partie de l'unité de négociation proposée.

> Selon lui, les employés véritablement occasionnels n'ont pas suffisamment de communauté d'intérêts avec les autres employés pour les inclure dans les mêmes unités de négociation que les employés réguliers et les employés à temps partiel.
>
> Qu'est-ce qu'un véritable employé occasionnel? Dans la notion de travail occasionnel, on retrouve un élément de hasard ou un facteur accidentel qui fait qu'à un besoin imprévu de prestation de travail chez un employeur devra correspondre une disponibilité volontaire et ponctuelle chez un employé putatif. **Inversement, dès que le besoin est prévisible, il ne peut que procréer un emploi à temps partiel: l'employé n'est pas un occasionnel mais un temps partiel**. Et dès que la disponibilité d'un employé devient garantie et assurée, elle ne peut que procréer un emploi à temps partiel.
>
> Un emploi occasionnel est donc le fait d'un besoin imprévu de prestation de travail chez un employeur donné et d'une disponibilité accidentelle, aléatoire et volontaire chez un employé donné. Donnons des exemples.
>
> L'employeur qui décide de combler le temps de travail de ses employés à l'occasion de leur prise de vacances par des employés additionnels et qui offre des postes à des personnes consentantes à offrir des prestations d'ouvrage pendant toute la période des vacances pour ce motif, offre, selon le Conseil, de l'emploi à temps partiel. Son besoin était prévisible, il l'a prévu et il demande des postulants lui garantissant disponibilité pour une série de prestations d'ouvrage bien déterminée.
>
> L'employé putatif qui approche un employeur et lui garantit sa disponibilité en aucun temps pour toute tâche rendue nécessaire en relève d'employés réguliers n'est pas un employé occasionnel, c'est un employé à temps partiel. Cet autre qui déclare sa disponibilité tous les samedis pour des prestations d'ouvrage dans une succursale d'une banque dans un centre d'achat n'est pas un employé occasionnel, mais un temps partiel.
>
> Il y a donc au surplus un élément de régularité qui a été retenu par le Conseil pour distinguer le travail à temps partiel du travail occasionnel et en cela il se rapproche de la définition de Statistique Canada citée *supra*.

(pages 108-109; 118-119; et 14,335; c'est nous qui soulignons)

[56] Therefore, the Board should have to take into consideration the following principles when deciding on the status of seasonal workers with respect to a revocation application under section 38 of the *Code*:

- The actual term used to describe the concerned employees, be it "seasonal," "temporary" or "inactive," is not a determining factor;

- the absence at work does not automatically destroy the work relationship;

- recall provisions in the collective agreement are not, in themselves, determinative;

- the important factor is if the employee has a "sufficient and continuing interest" in the bargaining unit. This has to be determined on a case-by-case basis for every concerned employee; and

- the "sufficient and continuing interest" can be determined by globally analyzing the following: (a) length of absence, (b) likelihood of returning, (c) reasonable expectation to return by employee, (d) longstanding practice of rehiring, (e) regularity of work, and (f) foreseeability of upcoming work by employer.

[57] As this employer's business is a seasonal business operating in the same seasons year after year, the length of absence is the same for all the temporary/seasonal employees, the work is regular and the upcoming work is foreseeable by the employer, and there exists a longstanding practice of rehiring.

[58] The expectation of returning to work is not, nor should it be, based on an arbitrary threshold of service. The Board has not been provided with any documentation that would indicate the performance of the employees with less than two years of service was less than satisfactory and that their possibility of return was in jeopardy, resulting in lower expectations.

[59] The employees who were denied the opportunity to vote do have a sufficient and continuing interest in the bargaining unit as do those with two years or more of service. Under the collective agreement, the temporary/seasonal employees have vested seniority

[56] Par conséquent, le Conseil devrait être obligé de tenir compte des principes suivants lorsqu'il doit prendre une décision relative au statut des employés saisonniers dans le cadre d'une demande de révocation en vertu de l'article 38 du *Code*:

- Le terme utilisé pour décrire les employés concernés, que ce soit «saisonniers», «temporaires» ou «inactifs», n'est pas un facteur déterminant;

- l'absence du travail de l'employé ne rompt pas automatiquement la relation d'emploi;

- les clauses de rappel prévues dans la convention collective ne sont pas en elles-mêmes concluantes;

- le facteur important est de savoir si l'employé a «un intérêt suffisant et continu» dans l'unité de négociation. Cela doit être déterminé au cas par cas pour chaque employé concerné;

- l'«intérêt suffisant et continu» peut être déterminé en faisant l'analyse globale des critères suivants: a) la durée de l'absence, b) la possibilité du retour au travail, c) la mesure dans laquelle l'employé peut raisonnablement s'attendre à retourner au travail, d) la pratique de réembauchage établie de longue date, e) la régularité du travail et f) la possibilité pour l'employeur de prévoir sa charge de travail.

[57] Comme l'entreprise de cet employeur est une entreprise saisonnière exploitée année après année durant les mêmes saisons, la durée de l'absence est la même pour tous les employés temporaires et saisonniers, le travail est régulier, la charge de travail peut être prévue par l'employeur et il existe une pratique de réembauchage établie de longue date.

[58] La mesure dans laquelle les employés peuvent s'attendre à retourner au travail n'est pas, et ne devrait pas, être fondée sur un seuil arbitraire axé sur la durée du service. Le Conseil n'a reçu aucune documentation qui indiquerait que le rendement des employés ayant moins de deux années de service était moins que satisfaisant, que leurs chances de retourner au travail étaient compromises et que, par conséquent, leurs attentes étaient moindres.

[59] Les employés à qui on a refusé le droit de voter ont un même intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation que les employés ayant deux années de service ou plus. En vertu de la convention collective, les employés temporaires et saisonniers ont une

that can be carried over to a full-time position and their rate of vacation pay remuneration is based on service.

[60] I would have deemed all the temporary/seasonal employees as eligible to vote.

D - Basic Freedoms

[61] One of the objectives of the *Code* is the promotion of the common well-being through the encouragement of free collective bargaining. The Board's mandate is to contribute to and promote effective industrial relations in any work, undertaking or business that falls within the authority of the Parliament of Canada. It interprets and applies the *Code* in a manner that supports and promotes free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. Section 8 of the *Code* specifically provides that every employee is free to join the trade union of their choice and to participate in its lawful activities.

[62] Collectively considering the Board's objective, mandate and basic freedoms, in conjunction with the Board's authority in maintaining the jurisdiction of bargaining unit scope, there can be no question that the sole responsibility for protecting bargaining rights of employees falls squarely in the lap of the Board. In other words, it is the Board who must assure these rights are not fettered either overtly or covertly.

[63] Furthermore, the language of section 39 clearly states that the Board must satisfy itself that a majority exists, and a vote is just one means for so doing:

> 39.(1) Where, on receipt of an application for an order made under subsection 38(1) or (3) in respect of a bargaining agent for a bargaining unit, and after such inquiry by way of a representation vote or otherwise as the Board considers appropriate in the circumstances, **the Board is satisfied that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the bargaining agent represent them**, the Board shall, subject to subsection (2), by order,
>
> (a) in the case of an application made under subsection 38(1), revoke the certification of the trade union as the bargaining agent for the bargaining unit; or
>
> (b) in the case of an application made under subsection 38(3), declare that the bargaining agent is not entitled to represent the employees in the bargaining unit.

ancienneté acquise qui peut être transférée à un emploi à plein temps et leur taux d'indemnité de vacances est établi en fonction de leur période de service.

[60] Pour ma part, j'aurais considéré que tous les employés temporaires et saisonniers étaient admissibles à voter.

D - Les libertés fondamentales

[61] L'un des objectifs du *Code* est de favoriser le bien-être de tous par l'encouragement de la pratique des libres négociations collectives. Le Conseil a pour mandat de favoriser l'établissement et le maintien de relations du travail efficaces dans les installations, ouvrages, entreprises et secteurs d'activité qui relèvent de la compétence du Parlement du Canada. Il interprète et applique le *Code* de façon à favoriser et à encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. L'article 8 du *Code* prévoit explicitement que tout employé est libre d'adhérer au syndicat de son choix et de participer à ses activités licites.

[62] En prenant en considération de manière collective l'objectif du Conseil, son mandat et les libertés fondamentales en même temps que son pouvoir de maintenir le champ de compétence de l'unité de négociation, il ne fait aucun doute que c'est le Conseil qui a la responsabilité exclusive de protéger les droits de négociation des employés. En d'autres termes, c'est le Conseil qui doit s'assurer que ces droits ne sont entravés ni ouvertement, ni implicitement.

[63] De plus, l'article 39 énonce clairement que le Conseil doit être convaincu que la majorité des employés ne désirent plus être représentés et la tenue d'un scrutin n'est qu'un moyen d'y arriver:

> 39.(1) Si, à l'issue de l'enquête qu'il estime indiquée - tenue sous forme d'un scrutin de représentation ou sous une autre forme -, **il est convaincu que la majorité des employés de l'unité de négociation visée par la demande ne désirent plus être représentés par leur agent négociateur, le Conseil** doit rendre une ordonnance par laquelle:
>
> a) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(1), il révoque l'accréditation du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité;
>
> b) dans le cas de la demande prévue au paragraphe 38(3), il déclare que l'agent négociateur n'a pas qualité pour représenter les employés de l'unité.

(2) Where no collective agreement applicable to a bargaining unit is in force, no order shall be made pursuant to paragraph (1)(a) in relation to the bargaining agent for the bargaining unit unless the Board is satisfied that the bargaining agent has failed to make a reasonable effort to enter into a collective agreement in relation to the bargaining unit.

(emphasis added)

[64] The evidence of the members' wishes at this point in the process stands no higher than seeming majority support and shall remain at that level unless tested and cannot be considered as satisfying. How then can the Board satisfy itself of a majority if it does not test the evidence of wishes for voluntariness and freedom of choice as provided in section 8(1) of the *Code*?

[65] I submit that the same threshold of integrity must apply to the evidence in a section 38 application as does in a section 24 application and draw attention to the similarity of language in sections 39(1) and 28(c):

28. Where the Board

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) **is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent**,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

(emphasis added)

[66] It is for these reasons that my position is that the evidence of membership wishes must be voluntary and unfettered. This is not to say that the Board will not or has not in the past applied a test of voluntariness to a revocation, but it does so only on limited basis, where the union has raised allegations.

(2) En l'absence de convention collective applicable à l'unité de négociation, l'ordonnance visée à l'alinéa (1)a) ne peut être rendue par le Conseil que s'il est convaincu que l'agent négociateur n'a pas fait d'effort raisonnable en vue de sa conclusion

(c'est nous qui soulignons)

[64] La preuve du désir des membres à ce stade du processus n'est pas plus importante que l'appui apparent de la majorité et restera à ce niveau à moins d'être vérifiée et elle ne peut pas être considérée comme satisfaisante. Comment le Conseil peut-il acquérir la conviction que la demande témoigne vraiment du désir de la majorité des employés s'il ne vérifie pas la preuve de la volonté librement exprimée des employés prévue au paragraphe 8(1) du *Code*?

[65] Je soutiens que le même seuil d'intégrité doit s'appliquer à la preuve que ce soit pour une demande en vertu de l'article 38 ou pour une demande en vertu de l'article 24, et j'attire l'attention sur la similarité du texte utilisé dans le paragraphe 39(1) et dans l'alinéa 28c):

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) **il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur**.

(c'est nous qui soulignons)

[66] Pour ces raisons, je suis d'avis que la preuve du désir des employés membres du syndicat doit être volontaire et inconditionnelle. Cela ne signifie pas que le Conseil ne cherchera pas ou n'a pas cherché dans le passé à s'assurer que la demande de révocation témoigne vraiment du désir des employés, mais il n'agit ainsi que sur une base restreinte, dans les cas où le syndicat a soulevé des allégations.

D - Testing the Evidence

[67] In *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221), the Board found the following:

> Notwithstanding a union's efforts to effectively carry out its duties, bargaining unit employees may nevertheless decide they do not want union representation. The Board does not require that employees provide reasons for a revocation application. In fact, it suffices for them to say they no longer wish to be represented by their union. However, where there are allegations of employer influence, as in the present case, it is important to determine whether there were any circumstances or actions that influenced the employees' decision to submit such an application (see *Jean-Claude Harrison et al., supra*; and *Joseph Szabo and Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; and [1978] 1 Can LRBR 161 (CLRB no. 103)). Specifically, the Board must determine whether the applicants truly wish to revoke their union's bargaining rights and have acted of their own free will or whether their application came about as a result of employer interference.
>
> ...
>
> Of greater concern is the lack of clear evidence with respect to the arrangements between the applicants and the solicitor they retained and the payment of their legal fees. The evidence concerning the date and place the retainer was signed is contradictory. On one hand, Mr. Schembri said it was completed when the applicants met with counsel, but subsequently said it was sent by mail and signed after their meeting.
>
> . .
>
> Other aspects of concern for the Board relate to the issue of favours. Following the presentation of the petition, Mr. Schembri enjoyed a significant increase in the number of extra hours of work performed despite the employer's practice of severely restricting overtime opportunities and extra work. While Mr. Schembri claimed he is called when employees are ill because of his availability and willingness to work, the fact remains that he was not called by the employer to perform extra work in the months preceding the petition. In such circumstances, where supplementary work is rarely provided by Tokmajian to bargaining unit members, the inference that may be drawn is that Mr. Schembri was rewarded for his anti-union activity.
>
> An analysis of the foregoing shows a history of strained labour relations between the parties, unanswered questions regarding the payment of the applicants' legal fees, the questionable role of Mr. O'Day who had been an active participant in the prior revocation application, open solicitation on company premises, and preferential treatment by the employer of the principal applicant. While there is no direct evidence as to employer involvement in the application, the circumstantial evidence leads us to conclude that the petition had the approval and support of the employer. In view of all these elements, the Board is not satisfied that the petition truly reflects a desire by

D - Critères de vérification de la preuve

[67] Dans *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221), le Conseil a conclu ceci:

> Même si un syndicat met tout en oeuvre pour remplir efficacement les tâches qui lui incombent, les employés de l'unité de négociation peuvent néanmoins décider qu'ils ne veulent pas de représentation syndicale. Les employés ne sont pas tenus de fournir au Conseil les raisons qui les incitent à présenter une demande de révocation. En fait, ils n'ont qu'à préciser qu'ils ne veulent plus être représentés par leur syndicat. Toutefois, lorsqu'il y a allégation d'influence de la part de l'employeur, comme c'est le cas en l'espèce, il importe de déterminer si des circonstances ou des gestes ont influé sur la décision prise par les employés de présenter une demande de ce genre (voir *Jean-Claude Harrison et autres*, précitée; et *Joseph Szabo et Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; et [1978] 1 Can LRBR 161 (CCRT n° 103)). Plus particulièrement, le Conseil doit déterminer si les requérants souhaitent vraiment faire révoquer les droits de négociation de leur syndicat et s'ils le font de plein gré ou si leur demande découle de l'ingérence de l'employeur.
>
> ...
>
> Ce qui nous préoccupe davantage, c'est le manque de preuve claire en ce qui a trait aux dispositions prises entre les requérants et l'avocat engagé et au sujet du paiement des frais juridiques. La preuve relative à la date et au lieu de signature de la provision est contradictoire. M. Schembri a commencé par dire que la provision avait été signée lors de la rencontre avec l'avocat pour ensuite dire qu'il l'avait reçue par la poste et signée après la rencontre.
>
> ...
>
> Le Conseil se pose aussi des questions sur le traitement préférentiel accordé. Après le dépôt de la pétition, M. Schembri a eu droit à une augmentation considérable d'heures supplémentaires, et cela malgré le fait que l'employeur réduisait au strict minimum les possibilités de surtemps. Même si M. Schembri prétend qu'on faisait appel à lui lorsque des employés malades n'entraient pas au travail car il était disponible et disposé à travailler, il n'en reste pas moins que l'employeur ne l'a pas rappelé pour faire du surtemps dans les mois précédant le dépôt de la pétition. Dans de telles circonstances, c'est-à-dire lorsque Tokmakjian accorde rarement aux membres de l'unité de négociation du travail supplémentaire, nous pouvons donc en déduire que M. Schembri a été récompensé pour son activité antisyndicale.
>
> L'analyse de ce qui précède révèle un passé de relations du travail tendues entre les parties, des questions sans réponse concernant le paiement des frais d'avocat des requérants, le rôle discutable de M. O'Day qui a activement pris part à une demande de révocation antérieure, la sollicitation ouverte dans les locaux de l'entreprise et le traitement préférentiel accordé au principal requérant par l'employeur. Bien qu'il n'y ait aucune preuve directe de la participation de l'employeur à la demande, la preuve circonstancielle nous amène à conclure que la pétition avait l'approbation et l'appui de l'employeur. Compte tenu de ces éléments, le Conseil n'est pas convaincu

the majority of the employees in the bargaining unit to terminate the ATU's bargaining rights.

(pages 74-77; 263 and 265-266; and 143,315-143,316)

[68] The test to determine voluntariness that the Board has set out in *Mike Schembri et al., supra*, is the following: (a) true wishes of the employees, (b) arms length relationship between the applicant and the employer, and (c) perception of an employee.

[69] In applying this test, the Board will also take into consideration other aspects such as favours, payment of the applicant's legal fees and history between the parties.

[70] The Board, in applying the test, will accept circumstantial evidence. It is also worth noting that the decision in *Mike Schembri et al., supra,* points out that the tests used in the certification applications for voluntariness are equally applicable to revocation applications.

[71] In *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227), the Board wrote:

> It is implicit, when the Board orders a representation vote in connection with a revocation application, that unless specifically commented upon, evidence to support the claim of majority support has been provided and the Board accepts that the signatures provided are both timely and those of the persons they purport to represent. It makes good labour relations sense that the Board would not normally conduct a vote unless convinced of both the majority nature and reliability of the signature evidence. Announcement of a representation vote (certification or revocation) may result in additional campaigning, lawful or otherwise, by employers, trade unions and employees. Until the vote is cast and counted, the fact that representation is in issue may prove disruptive to the employer's operations and the lives of the employees.
>
> The mere allegation that signatures were obtained during work hours is not normally, in and of itself, cause to reject the revocation application since, as noted above, it is the Board's usual practice to order a vote once satisfied a majority has indicated support. See *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526), at pages 109; and 14,305. However, where an allegation of employer influence is made, then despite evidence to support the claim of majority support, the Board will wish to make some form of inquiry before

que la demande témoigne vraiment du désir de la majorité des employés faisant partie de l'unité de négociation de faire révoquer les droits de négociation du SUT

(pages 74-77; 263 et 265-266; et 143,315-143,316)

[68] Pour déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés, le Conseil applique les critères établis dans *Mike Schembri et autres*, précitée, à savoir: a) le désir réel des employés, b) l'absence de liens de dépendance entre le requérant et l'employeur et c) la perception d'un employé.

[69] En appliquant ces critères, le Conseil prendra également en considération d'autres aspects, à savoir le traitement préférentiel, le paiement des frais juridiques du requérant et les antécédents des relations entre les parties.

[70] De plus, le Conseil acceptera la preuve circonstancielle. Il est également bon de noter que, dans *Mike Schembri et autres*, précitée, la décision souligne le fait que les critères qui s'appliquent aux demandes d'accréditation pour déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés s'appliquent également aux demandes de révocation.

[71] Dans *Greg W. Prichard* (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT nº 1227), le Conseil a noté ce qui suit:

> Lorsque le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation par suite d'une demande de révocation, à moins que des remarques ne soient expressément faites à cet égard, cela veut implicitement dire qu'une preuve à l'appui de la prétention selon laquelle la majorité accorde son appui a été fournie et que le Conseil reconnaît que les signatures fournies sont opportunes et qu'elles sont bien celles des personnes en cause. Il est sensé sur le plan des relations du travail que le Conseil ne procède normalement pas à un scrutin à moins d'être convaincu que la preuve relative aux signatures exprime la volonté de la majorité des employés et qu'elle est digne de foi. L'annonce de la tenue d'un scrutin de représentation (en vue de l'accréditation ou de la révocation) peut donner lieu à une campagne additionnelle, licite ou non, de la part des employeurs, des syndicats et des employés. Tant que les bulletins de vote ne sont pas déposés et dépouillés, le fait que la représentation est en litige peut perturber les activités de l'employeur et la vie des employés.
>
> La simple allégation selon laquelle les signatures ont été obtenues pendant les heures de travail ne constitue pas normalement en soi un motif de rejet de la demande de révocation étant donné que, comme il en a été fait mention ci-dessus, le Conseil ordonne habituellement la tenue d'un scrutin une fois qu'il est convaincu que la majorité des employés ont manifesté leur appui. Voir *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT nº 526), aux pages 109; et 14,305 Toutefois, lorsqu'il y a allégation que l'employeur a exercé son

deciding whether to conduct a vote. The application must be free from employer influence. Where alleged, it is important that the Board determine whether any circumstances or actions attributable to the employer influenced the decision of the employees to seek revocation. See *Jean-Claude Harrison et al.* (1983), 53 di 85; and 4 CLRBR (NS) 258 (CLRB no. 417), at pages 98; and 272; *Joseph Szabo and Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; and [1978] 1 Can LRBR 161(CLRB no. 103); *William E. Blonski* (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; and 84 CLLC 16,054 (CLRB no. 476); and *Mike Schembri et al.* (1998), 106 di 68 (CLRB no. 1221).

Should the Board find that employee wishes have been influenced by the employer, the signature evidence will be rejected, and the revocation application will in the normal course of events fail. A vote will not be ordered, as the Board is unlikely to be satisfied that the vote, even though conducted by way of secret ballot, will capture an expression of free will by employees, given that their desire to seek revocation was itself the product of employer influence. More importantly, the Board must not allow a trade union's representation rights to be challenged by a vote, where the signature evidence in support is the product of employer influence. Announcement of a representation vote can lead to further campaigning, lawful or otherwise. At a time when a trade union's efforts are focused on achieving improved work terms and conditions for employees, the trade union would find itself expending its resources to defend itself, in order to preserve bargaining rights. Were the Board to conduct a vote despite the presence of employer influence, the trade union could be deprived of its bargaining rights unlawfully, the employer's interference with the employees' freedom to choose trade union representation could go unchecked, and the *Code*'s purposes would be undermined.

In *Jean-Claude Harrison et al., supra*, the Board described employer influence in this way:

"The Board has to know if the employees were 'stampeded into (their) decision'. (*J. Phillips* ...), and whether the actions of the employer resulted in 'restricting the employees' choice of freedom to decertify the bargaining agent' (*J. Phillips* ...) or whether the action of the employees was done of their own free will without fear, or promise of favour.

(pages 98; and 272)"

In short, the Board will ask whether it is satisfied on a balance of probabilities, based on the evidence before it and any inferences that evidence entitles the Board to draw, that the employee decisions to sign in support are free from employer influence. Put another way, have actions or circumstances attributable to the employer influenced the employees' decision to seek revocation?

(pages 14-16; 8-10; and 143,594)

[72] While the *Greg W. Prichard, supra* decision also supports the principle that the test is one of

influence, le Conseil voudra, malgré la preuve de l'appui de la majorité, mener une enquête quelconque avant d'ordonner la tenue d'un scrutin. La demande doit être exempte de l'influence de l'employeur. Lorsque des allégations sont faites, il est important que le Conseil détermine si des circonstances ou des mesures attribuables à l'employeur ont influé sur la décision que les employés ont prise de demander la révocation. Voir *Jean-Claude Harrison et autres* (1983), 53 di 85; et 4 CLRBR (NS) 258 (CCRT n° 417), aux pages 98; et 272; *Joseph Szabo et Jaro Jarkovsky* (1977), 25 di 345; et [1978] 1 Can LRBR 161 (CCRT n° 103); *William E. Blonski* (1984), 56 di 222; 8 CLRBR (NS) 111; et 84 CLLC 16,054 (CCRT n° 476); et *Mike Schembri et autres* (1998), 106 di 68 (CCRT n° 1221).

Si le Conseil conclut que la volonté des employés a été influencée par l'employeur, la preuve relative aux signatures est rejetée, et la demande de révocation est normalement rejetée. Le Conseil n'ordonne pas la tenue d'un scrutin, étant donné qu'il ne sera probablement pas convaincu que le scrutin, même s'il est tenu en secret, soit l'expression de la volonté des employés, puisque leur désir de demander la révocation résultait en soi de l'influence exercée par l'employeur. Fait encore plus important, le Conseil ne doit pas permettre que les droits de représentation d'un syndicat soient contestés au moyen de la tenue d'un scrutin lorsque la preuve relative aux signatures à l'appui de la demande résulte de l'influence exercée par l'employeur. L'annonce de la tenue d'un scrutin de représentation peut mener à une campagne additionnelle, licite ou non. À un moment où il concentre ses efforts sur l'amélioration des conditions de travail et de la situation des employés, le syndicat se trouverait à consacrer ses ressources à se défendre pour préserver ses droits de négociation. Si le Conseil tenait un scrutin, et ce, bien que l'employeur ait exercé son influence, le syndicat pourrait illicitement être privé de ses droits de négociation, l'ingérence de l'employeur dans la liberté reconnue aux employés de décider d'être représentés par un syndicat ne serait soumise à aucun contrôle et les objectifs visés par le *Code* seraient sapés.

Dans *Jean-Claude Harrison et autres*, précitée, le Conseil a décrit ainsi l'influence exercée par l'employeur:

«Le Conseil doit savoir si les employés ont pris une décision «précitée» (*J. Phillips*...), si les gestes de l'employeur ont eu pour conséquence de «[restreindre] les employés dans leur liberté de demander la révocation de l'accréditation de l'agent négociateur»(*J. Phillips*...), ou si les employés ont agi de leur propre volonté et non par crainte ou contre la promesse d'une faveur.

(pages 98; et 272)»

Bref, le Conseil se demandera s'il est convaincu, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de la preuve dont il dispose et de toute conclusion que la preuve lui permet de tirer, que la décision des employés de signer est exempte de l'influence de l'employeur. Autrement dit, les mesures ou les circonstances attribuables à l'employeur ont-elles influé sur la décision des employés de demander la révocation?

(pages 14-16; 8-10; et 143,594)

[72] Bien que la décision dans *Greg W. Prichard*, précitée, appuie également le principe selon lequel il

voluntariness, it sets out another test, being the reliability of signatures. While the matter states that "it makes good labour relations sense that the Board would not normally conduct a vote unless convinced of the majority nature and the reliability of the signature evidence," it does not set out what the test for ascertaining the reliability of the signatures is. It is my position that there is currently no such test applied by the Board.

faut déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés, elle présente aussi un autre critère, à savoir la fiabilité des signatures. Même s'il est énoncé dans cette affaire qu'«il est sensé sur le plan des relations du travail que le Conseil ne procède normalement pas à un scrutin à moins d'être convaincu que la preuve relative aux signatures exprime la volonté de la majorité des employés et qu'elle est digne de foi», il n'y est pas précisé quel est le critère à appliquer pour s'assurer que la preuve relative aux signatures est digne de foi. À mon avis, à l'heure actuelle, le Conseil n'applique aucun critère de ce genre.

[73] I am in total agreement with the scope of all the tests, but I do differ on how and when the tests are applied in the process. At the appropriate time for filing a revocation, it is normal that the union is directing its efforts to the negotiation process. In many instances, the union has no idea that a revocation application is in process.

[73] Je suis entièrement d'accord sur la portée de tous ces critères, mais pas sur la manière dont ils sont appliqués dans le cadre du processus ni sur le moment où ils le sont. Au moment où il est opportun de présenter une demande de révocation, il est normal que le syndicat oriente ses efforts vers le processus de négociation. Dans beaucoup de cas, le syndicat ignore absolument qu'une procédure est appliquée à la suite d'une demande de révocation.

[74] The union would have no knowledge of how, who, when and where the revocation was collected. Additionally, the union is not provided with any documentation or any details going to the background of the petition by way of a report. For the Board to rely upon the trade union to raise allegations prior to the Board applying any test clearly implies a reverse onus. Also supporting an implied reverse onus is the Board's acceptance of the signatures as reliable unless challenged by the trade union. The union would have no idea who has effectively signed to make such an allegation.

[74] Le syndicat ne saurait pas comment, par qui, où et quand la preuve relative à demande de révocation a été recueillie. De plus, il ne reçoit aucun des documents ou des détails qui servent d'appui à la pétition et qui font l'objet d'un rapport. Le fait que le Conseil attende que le syndicat soulève des allégations avant de procéder lui-même à l'application des critères signifie clairement qu'il y a renversement du fardeau de la preuve. En témoigne également le fait que le Conseil considère les signatures comme dignes de foi à moins qu'elles ne soient contestées par le syndicat. Le syndicat ne saurait pas du tout qui a au juste signé et est responsable d'une telle allégation.

[75] This process transfers the onus of proof from the applicant to an onus to disprove to the union and will only encourage frivolous allegations. This also removes any responsibility by the Board to meet its objectives and mandate.

[75] Ce processus transforme le fardeau de la preuve du requérant en un fardeau de la preuve du contraire pour le syndicat et ne fera qu'encourager les allégations futiles. En outre, cela dégage le Conseil de toute responsabilité relative à l'atteinte de ses objectifs et à l'exécution de son mandat.

[76] The only evidence that exists is in the hands of the Board and has not been tested. I am not aware of any other application under the *Code* where the Board accepts the evidence as true without some test. The revocation process is subject to more forms of mischief than that of a certification and much easier to accomplish. There are numerous forms of employer interference from overt to covert ranging from favours to the applicant or collectors to outright blatant actions.

[76] La seule preuve qui existe est entre les mains du Conseil et n'a pas été vérifiée. Je n'ai connaissance d'aucune autre demande présentée en vertu du *Code* dans le cadre de laquelle le Conseil accepte la véracité d'une preuve sans vérification. La révocation peut faire l'objet de beaucoup plus de formes de méfaits que l'accréditation et elle est beaucoup plus facile à obtenir. L'ingérence de l'employeur peut prendre de nombreuses formes, explicites ou implicites, allant des

We must also keep in mind that the time frame for inciting dissatisfaction amongst the employees is not restricted to a six-month period, but can extend to the entire term of the collective agreement.

[77] Mischief, however, is not restricted to the employer and can be a direct result of the collectors or applicants themselves. What the applicant/collector states to the employee to obtain a signature if threatening, the position of employment held by the collector, relationship to a member of management, and if the collector shares the petition information or is perceived as to be inclined to share it with management are but a few acts of mischief and could be fatal to a petition. An employee must be reasonably free from concern that his or her wishes in support or non-support of the revocation will come to the attention of the employer.

[78] While some of the acts of mischief may not be known to the employees, they are still acts of mischief and must not be ignored. The employer could have agreed to pay the legal costs for the applicant/collector, promised him or her a raise or promotion for processing the revocation, provided the applicant/collector with paid time or allowed the use of company supplies and equipment to process the revocation.

[79] These acts are still considered as mischief and should be fatal to the revocation. If the Board does not investigate the background of the petition to detect employer influence/mischief, real or perceived, and restricts the test to a seeming majority and the vote process for determining voluntariness, the Board will be rewarding mischief and find itself in the exact position it wishes to avoid, as set out in the *Greg W. Prichard*, *supra,* decision:

> ... Were the Board to conduct a vote despite the presence of employer influence, the trade union could be deprived of its bargaining rights unlawfully, the employer's interference with the employees' freedom to choose trade union representation could go unchecked, and the *Code*'s purposes would be undermined.
>
> (pages 15; 9-10; and 143,594)

traitements préférentiels envers le requérant ou les responsables des signatures à des actes carrément éhontés. Il faut aussi garder à l'esprit que la période pendant laquelle il est possible d'inciter des employés à manifester leur mécontentement n'est pas limitée à six mois, mais peut s'étendre à toute la durée de la convention collective.

[77] Toutefois, les méfaits ne sont pas commis uniquement par l'employeur et peuvent être le fait direct des requérants ou des responsables des signatures eux-mêmes. Parmi les méfaits qui peuvent causer le rejet d'une pétition il y a, entre autres, ce que le requérant/responsable des signatures dit à l'employé pour obtenir une signature si ces propos sont menaçants, le poste au travail du responsable des signatures, sa relation avec un membre de la direction et le fait qu'il communique à la direction l'information contenue dans une pétition ou semble porté à le faire. Un employé doit être raisonnablement à l'abri de toute inquiétude à propos de la possibilité que son désir d'appuyer ou non la révocation parvienne à l'attention de l'employeur.

[78] Il se peut que les employés ignorent certains méfaits, mais ce sont quand même des méfaits et il faut en tenir compte. Il peut s'agir, entre autres, d'un employeur qui convient de payer les frais d'avocat du requérant/responsable de la collecte des formulaires, qui lui promet une augmentation de salaire ou une promotion, qui lui accorde des congés payés ou qui lui permet d'utiliser le matériel ou l'équipement de l'entreprise pour qu'il s'occupe de la révocation.

[79] Ces actes sont encore considérés comme des méfaits et devraient causer le rejet de la demande de révocation. Si le Conseil n'examinait pas le contexte de la pétition pour déceler l'influence ou le méfait, réel ou perçu, de l'employeur et se contentait de la présence d'une majorité apparente et d'un examen du déroulement du scrutin comme preuves de la volonté des employés, il ne ferait que récompenser le méfait et se retrouverait dans la même position que celle qu'il voulait éviter, ainsi qu'elle est exposée dans la décision *Greg W. Prichard*, précitée:

> . Si le Conseil tenait un scrutin, et ce, bien que l'employeur ait exercé son influence, le syndicat pourrait illicitement être privé de ses droits de négociation, l'ingérence de l'employeur dans la liberté reconnue aux employés de décider d'être représentés par un syndicat ne serait soumise à aucun contrôle et les objectifs visés par le *Code* seraient sapés.
>
> (pages 15; 9-10; et 143,594)

E - Overview of the Board's Current Process (not Exhaustive)

[80] 1 - An application is received in the regional office along with the evidence. It may be filed by mail, courier, fax or possibly hand delivered.

2 - Administrative letters are issued by the Board to:

2.1- The Applicant:
(a) confirming receipt of application
(b) appointment of an Officer
(c) advising obligations as per section 23 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations)*;
(d) a Certificate of Accuracy (revocation) to be signed and witnessed, certifying the following:
1. that the applicant has been provided with a copy of the *Code* and the *Regulations*;
2. that the applicant is an employee of the respondent employer in the bargaining unit covered by the application;
3. that the applicant represents a majority of the employees in the bargaining unit;
4. that, to the applicant's knowledge, all signatories in support of this application are expressing their true wishes;
5. that the applicant understands that the Investigating Officer has the authority to investigate and verify all documents and statements made by the parties to this application;
6. that the applicant understands that any misrepresentations or irregularities in evidence provided to the Investigating Officer could result in the rejection of all or part of the evidence submitted and the rejection of the application.

This letter and enclosures are not copied to the respondent nor the employer, nor is it provided at any time.

2.2 - The Employer
(a) a copy of the application
(b) notice to employees, to be posted
(c) certificate of posting (to be completed and returned)
(d) advising appointment of an Officer
(e) request for materials
(f) advising obligations to serve as per section 23 of the *Regulations*.

E - Aperçu (non exhaustif) de la procédure actuelle du Conseil

[80] 1 - Une demande est reçue avec la preuve au bureau régional. Elle peut être présentée par courrier, par messager, par télécopieur ou, éventuellement, remise en mains propres.

2 - Des lettres administratives sont délivrées par le Conseil:

2.1- au requérant:
(a) une confirmation de la réception de la demande;
(b) l'avis de nomination d'un agent enquêteur;
(c) un avis sur les obligations prévues à l'article 23 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*);
(d) un certificat d'exactitude (révocation) qui doit être signé et attesté par un témoin, selon lequel:
1. le requérant a reçu une copie du *Code* et du *Règlement*;
2. le requérant est un employé de l'employeur intimé et qu'il est membre de l'unité de négociation visée par la demande;
3. le requérant représente la majorité des employés compris dans l'unité de négociation;
4. à la connaissance du requérant, tous les signataires qui donnent leur appui à cette demande expriment leurs véritables désirs;
5. le requérant comprend que l'agent enquêteur a le pouvoir d'enquêter et de vérifier tous les documents et toutes les déclarations faites par les parties à cette demande;
6. le requérant comprend que toute fausse déclaration ou irrégularité dans la preuve fournie à l'agent enquêteur pourrait entraîner le rejet de la totalité ou d'une partie de la preuve soumise et le rejet de la demande.

Ni l'intimé ni l'employeur ne reçoivent copie de cette lettre et des pièces jointes et elle ne leur sera pas fournie.

2.2 - à l'employeur
a) une copie de la demande
b) un avis aux employés, à afficher
c) une attestation d'affichage (à remplir et à retourner)
d) l'avis de nomination d'un agent enquêteur
e) une demande de documents
f) un avis sur l'obligation de signifier copie des documents conformément à l'article 23 du *Règlement*.

This letter is not copied to the applicant or the respondent. While it is information to be shared, the other parties are not aware of what is to be received or when. The completed certificate of posting is not provided to the other parties. The contents and material requested may vary from region to region.

2.3 - The Trade Union
(a) a copy of the application
(b) advising the appointment of an investigating Officer
(c) advising obligations to serve as per section 23 of the *Regulations*.

3 - The parties provide the documentation and submissions.
4 - The Investigating Officer reviews the evidence for a signature, date and count.
5 - The Investigating Officer prepares a report based on a recapitulation of the submissions of the parties.
6 - The Investigating Officer sends the report to all the parties and allows time to respond with errors and omissions.
7 - The Investigating Officer sends the same report to the panel with a confidential section containing the numbers or scenario of numbers.
8 - A panel then reviews the file and based on the report and numbers, either orders a vote or dismisses the application for lack of support. If the respondent raises serious allegations of mischief, the Board will/may set down a hearing.

[81] The areas of concern arising for me are that there appears to be an extremely low threshold test applicable to the evidence of wishes that amounts to no more than a date, a signature and a seeming majority. There is no investigation conducted into the factual background information of the application nor to examine the evidence and circumstances of the purported petitioners support.

[82] In a revocation application, the Board has accepted and does accept evidence in photocopy and faxed form. In my opinion, this is not in conformity with the *Regulations*. The *Regulations* do permit the filing of documents by fax. However, the revocations are not documents but are "evidence" as are membership applications in a certification application. Petitions and revocations must be in original form whereby, if required, they can be tested for veracity, if not they must be struck from the numbers count.

Ni le requérant ni l'intimé ne reçoit copie de cette lettre. Bien qu'il s'agisse de renseignements qui doivent être communiqués à tous, les autres parties ne sont pas au courant de ce qui doit être reçu ou quand. L'attestation d'affichage remplie n'est pas fournie aux autres parties. Le contenu et les documents demandés peuvent varier d'une région à l'autre.

2.3 - au syndicat
a) une copie de la demande
b) l'avis de nomination d'un agent enquêteur
c) un avis sur l'obligation de signifier copie des documents conformément à l'article 23 du *Règlement*.

3 - Les parties doivent fournir la documentation et leurs observations.
4 - L'agent enquêteur vérifie que chaque élément de preuve est signé, daté et compté.
5 - L'agent enquêteur prépare un rapport fondé sur la récapitulation des observations des parties.
6 - L'agent enquêteur envoie le rapport à toutes les parties et leur accorde un délai pour signaler toute erreur ou omission.
7 - L'agent enquêteur envoie le même rapport au banc avec une section confidentielle contenant les chiffres ou un scénario de chiffres.
8 - Un banc examine ensuite le dossier et, en se fondant sur le rapport et sur les chiffres, ordonne un scrutin ou rejette la demande pour manque d'appuis. Si l'intimé soulève de graves allégations de méfaits, le Conseil peut prévoir la tenue d'une audience.

[81] Ce qui me préoccupe, c'est qu'il semble y avoir un critère d'acceptabilité extrêmement bas en ce qui concerne la preuve du désir des employés, qui se limite à une date, une signature et une majorité apparente. Aucune enquête n'est menée pour examiner le contexte factuel de la demande ou la preuve et les circonstances du prétendu appui des pétitionnaires.

[82] Dans une demande de révocation, le Conseil a accepté et accepte une preuve photocopiée ou télécopiée. À mon avis, cela n'est pas conforme au *Règlement*. Le *Règlement* autorise le dépôt de documents par télécopieur. Toutefois, les demandes de révocation ne sont pas des documents, mais des «preuves», tout comme les formulaires d'adhésion dans une demande d'accréditation. Les pétitions et les demandes de révocation doivent être des originaux, ce qui permet, s'il y a lieu, de vérifier leur véracité. Sinon, elles ne doivent pas être comprises dans le calcul du nombre d'employés favorables.

[83] While neither the *Code* nor the *Regulations* stipulate that the evidence in a section 24 or 38 application must be original in form, the Information Circular no. 7-01, Applications for Certification, states "[t]he Board will ask the union to provide original applications for membership cards, duplicate receipts for fees received, and documentation that the union has deposited the money in its bank account." This is clearly the Board's practice. There is no similar direction for the quality of evidence in a revocation application and I say there should be.

[83] Ni le *Code* ni le *Règlement* ne stipule que la preuve dans une demande présentée en vertu de l'article 24 ou 38 doit être constituée de documents originaux, mais dans la Circulaire d'information n° 7-01, Demandes d'accréditation, il est dit que «[l]e Conseil demande au syndicat de lui fournir les originaux des demandes d'adhésion, les doubles des reçus des sommes qui lui ont été versées à cette fin et la preuve qu'il a déposé ces sommes dans son compte bancaire». C'est de toute évidence la façon dont le Conseil procède. Il n'y a pas de directives similaires en ce qui concerne la qualité de la preuve dans une demande de révocation et je suis d'avis qu'il devrait y en avoir.

[84] The Board does not differentiate between an applicant and a collector. It does in fact assume that the applicant is the collector. This is simply not true. In a revocation application, the identity of the collector is a crucial factor in determining the test of arms length or total independence; and that the employees see it in just that manner. Should there be a question arising to the reliability of the signatures, it should be the collector who witnessed the signature who must attest to it.

[84] Le Conseil ne fait pas la distinction entre le requérant et le responsable de la collecte des formulaires. De fait, il présume que le requérant et cette personne ne font qu'un. Cela n'est pas vrai. Dans une demande de révocation, l'identité de celui qui recueille l'information est un facteur crucial pour déterminer s'il a un lien de dépendance avec l'employeur ou s'il agit dans une indépendance totale et c'est la manière même dont les employés voient les choses. Si la fiabilité des signatures est mise en doute, ce devrait être le responsable de la collecte des formulaires, qui a donc assisté à la signature, qui doit en attester l'authenticité.

[85] I am aware that there is no requirement for a collector's signature in the *Code* or *Regulations* in regard to a section 38 application, but I also note neither is there such a requirement in either the *Code* or the *Regulations* for an application under section 24. I am also aware that in a section 24 application, even though there is no requirement and the bank deposits reconcile with the purported number of paid membership applications, should the membership application line designated for collector's signature be incomplete, this will trigger an investigation around that membership evidence or possibly cause that card to be struck from the count.

[85] Je suis consciente que ni le *Code* ni le *Règlement* n'exige la signature du responsable de la collecte des formulaires relativement à une demande présentée en vertu de l'article 38, mais je constate également qu'une telle condition n'est pas non plus requise pour une demande présentée en vertu de l'article 24. Je sais aussi que, dans une demande présentée en vertu de l'article 24, même s'il n'y a pas d'exigence et que les dépôts bancaires correspondent au nombre prétendu de formulaires d'adhésion payée, il suffirait que la ligne désignée dans le formulaire pour la signature du responsable de la collecte des cartes ne soit pas remplie correctement pour déclencher une enquête sur cette preuve d'adhésion ou, peut-être, exclure cette carte du dénombrement.

[86] Should it ultimately be found in a section 38 application that mischief has occurred by only one of the collectors, it would be only that collector's revocations that would become questionable. Under the current process where collectors are not identified, the entire group of revocations would become questionable.

[86] S'il fallait par la suite trouver dans une demande présentée en vertu de l'article 38 qu'un méfait a été commis par un seul des responsables de la collecte des formulaires, ce serait seulement les formulaires de révocation recueillis par cette personne qui seraient discutables. Dans le processus actuel où les responsables des signatures ne sont pas identifiés, c'est l'ensemble des formulaires de révocation qui seraient remis en question.

[87] It is obvious in many applications, if one is to look carefully at the evidence, that it is clear the applicant alone could not have collected all the evidence. One example is that there are some units that may spread over three provinces and several of the forms have been signed on the same date, making it unrealistic that one person alone could be the collector.

[88] It is situations like these that put the credibility of the applicant in question with regards to his or her declaration on the statement of accuracy (revocation).

[89] The lack of real scrutiny of the revocation forms themselves is most disturbing. They should be closely looked at for irregularities. The irregularities come in many forms and all the possibilities are too numerous to list. Some obvious ones are the actual wording of the statement, different styles of writing on the same form, different ink, fax headers and pattern of collection. To experienced labour relations personnel, these things will not pass the "sniff test" and should indicate an area that requires investigation. If the evidence is not tested and the mischief has caused taint, then the bargaining unit could unlawfully lose its collective bargaining rights.

[90] It is these kinds of irregularities that should first be detected and then investigated in conjunction with an investigation that is directed at the test of voluntariness prior to any reports or decisions being rendered.

F - Should There Be an Investigation?

[91] When the Sims Task Force dealt with the issue of an appropriate procedure with regards to revocation applications, it recommended that the Board "should publish a plain language Information Circular describing the procedure for revocation" (*Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report) at page 66).

[92] The Board subsequently published the requested Information Circular, which reads in part as follows:

[87] Dans un grand nombre de demandes, si on examine attentivement la preuve, il est évident que le requérant n'aurait pas pu à lui seul la rassembler toute. Il y a, par exemple, des unités qui s'étendent sur trois provinces et plusieurs formulaires signés le même jour, ce qui rend irréaliste le fait qu'une seule personne ait pu recueillir tous les éléments de preuve.

[88] C'est dans de telles situations que la crédibilité du requérant est mise en doute en ce qui concerne sa déclaration sur l'énoncé d'exactitude (révocation).

[89] Le fait que les formulaires de révocation eux-mêmes ne soient pas soumis à un examen rigoureux est des plus troublants. Il faudrait qu'ils soient minutieusement vérifiés pour y déceler toute irrégularité. Les irrégularités se présentent sous diverses formes et il y a un trop grand nombre de possibilités pour toutes les énumérer. Parmi les plus manifestes, il y a le libellé même de la déclaration, les différents styles d'écriture dans un même formulaire, les différentes encres utilisées, les en-têtes des télécopies et le modèle de collecte des formulaires. Ces éléments n'échapperont pas au flair du personnel qui a de l'expérience en matière de relations du travail, et devraient permettre de signaler les domaines qui devront faire l'objet d'une enquête. Si la preuve n'est pas vérifiée et que le méfait a entaché le processus, l'unité de négociation pourrait alors illicitement perdre ses droits de négociation collective.

[90] Ce sont les irrégularités de ce genre qui devraient être décelées en premier lieu, puis faire l'objet d'une enquête parallèlement à l'enquête visant à déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés, avant que tout rapport ne soit produit ou toute décision rendue.

F - Devrait-il y avoir enquête?

[91] Après avoir traité la question d'une procédure adéquate quant aux demandes de révocation, le groupe de travail Sims a recommandé que le Conseil «publie une circulaire d'information sur le processus de révocation de l'accréditation, rédigée dans un langage clair.» (*Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), à la page 73).

[92] Le Conseil a ultérieurement publié la circulaire d'information demandée, qui se lit en partie comme suit:

Does an investigation take place?

Yes. Initially, the Board will send a copy of the application to the union and to the employer. For confidentiality, the names of the petitioners are not included; only your name, in your capacity of applicant, appears on the application. The employer is always instructed to post the application.

On the one hand, the union is asked to file a response to the application. On the other hand, the employer is asked to provide an employee list prepared as of the date of the application for determining the question of majority support.

The Board appoints an investigating officer to gather factual background information about the application and to examine the petitioner support as well as any other submissions filed. The investigating officer contacts the parties to discuss any matter that may arise during the investigation, and then prepares a report for the Board. A copy of the report and of all written submissions that have been filed are transmitted to you, in your capacity of applicant, as well as to the union and the employer. The investigating officer also submits a separate confidential report to the Board in which only employee wishes are disclosed

(Information Circular No. 10-01, Application for revocation)

La présentation de la demande entraîne-t-elle la tenue d'une enquête?

Oui. Au départ, le Conseil achemine une copie de la demande au syndicat et à l'employeur. Compte tenu de la nature confidentielle de ces renseignements, le nom des pétitionnaires n'y figure pas. Seul votre nom y est mentionné, en votre qualité de requérant. Dans tous les cas, l'employeur reçoit toujours la directive d'afficher la demande de révocation

D'une part, le syndicat doit répondre à la demande. D'autre part, l'employeur doit fournir au Conseil une liste des employés établie à la date de présentation de la demande pour trancher la question de l'appui de la majorité.

Le Conseil désigne un agent enquêteur qui s'occupe de recueillir les renseignements de base sur la demande et qui étudie la question d'appui de la part des pétitionnaires ainsi que tout autre document qui lui est soumis. L'agent enquêteur communique avec les parties pour discuter de toute question qui est susceptible de se poser pendant l'enquête, puis rédige un rapport à l'intention du Conseil. Des copies de ce rapport et de toutes les observations écrites qui ont été déposées vous sont acheminées, en votre qualité de requérant; elles sont également acheminées au syndicat et à l'employeur. L'agent enquêteur présente aussi un rapport confidentiel distinct au Conseil dans lequel il est uniquement question du désir exprimé par les employés

(Circulaire d'information n° 10-01, Demandes de révocation)

[93] In reading the circular, the Board, in my opinion, is holding itself out to the community as conducting an investigation that goes beyond the recapitulation of the documents and submissions on file. If this was not so, then the report based only on the documents and submissions on file could be held no higher than the Investigating Officer acting as a reader for the panel.

[93] D'après la circulaire, à mon avis, le Conseil se présente à la collectivité comme menant une enquête qui va au-delà de la récapitulation des documents et des observations figurant au dossier. Si tel n'était pas le cas, le rapport fondé uniquement sur les documents et les observations au dossier ne pourrait pas être considéré comme plus important que l'action de l'agent enquêteur qui ne ferait que la lecture au banc.

[94] The section referencing "factual background information about the application and to examine the petitioner support" should be read as **in addition to what is on file**. The Investigating Officer should gather information surrounding the formation, circulation, control and collection of the petition as well as examine the evidence (revocation forms) for any irregularities. The examination should be directed at the tests that establish voluntariness and would detect employer influence or any other type of influence (for example by another union).

[94] Le passage «renseignements de base sur la demande et qui étudie la question d'appui de la part des pétitionnaires» doit être interprété comme portant sur des éléments qui **s'ajoutent à ce qui est au dossier**. L'agent enquêteur doit recueillir de l'information concernant l'élaboration, la mise en circulation et le contrôle de la pétition et la collecte des formulaires et il doit examiner la preuve (formulaires de révocation) pour déceler toute irrégularité. L'examen doit porter sur les critères qui servent à déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés et permettrait de déceler l'influence de l'employeur ou toute autre forme d'influence (celle d'un autre syndicat par exemple).

[95] As I read the Information Circular, it is this information that should be included in the report. These would be facts that the panel would not, nor could not,

[95] Selon ce que je retire de la lecture de la circulaire d'information, ce sont ces renseignements qui devraient être inclus dans le rapport. Le banc n'aurait pas et ne

otherwise know, unless the panel itself does the investigation. It is also information that the trade union can test their knowledge and observations against, should they have any. This would truly be seeking a balance. The Investigating Officer would not disclose a name of an individual as being a signatory to a revocation.

[96] Also of interest and published in the same Information Circular is the following:

> **Is proof required that a majority of employees wish to have a union's bargaining rights revoked?**
>
> **Yes**. The *Code* requires that, as the applicant, you show that a majority of the employees in the bargaining unit no longer wish to have the union represent them. This is mostly done through a petition. At the top of each page, you must give the reason for the petition, i.e. you want to have the union's bargaining rights revoked, specifying which union is involved. In a typical petition, you must provide at the very least the following elements:
>
> (1) the signature of each petitioner,
>
> (2) the name of the petitioner printed directly beside the signature, and
>
> (3) the date on which the petitioner signed the petition (within six months of the date of the filing of the application).
>
> **WORD OF CAUTION**: DO NOT collect names on petitions or other evidence of this type on company time or at the work site. This could give the appearance of overt or tacit support or interference by the employer. The Board could then consider that the petition is invalid, and dismiss the application for revocation.
>
> (Information Circular No. 10-01, Applications for revocation)

[97] The wording "WORD OF CAUTION" again confirms that the scope of the test is voluntariness and that a mere appearance of interference by the employer could be fatal to the application.

[98] In order for the Board to meet the objectives of the *Code* and its mandate, it must perform in a proactive manner as opposed to reactive. The Board must conduct a thorough examination of its own. It only makes good labour relations sense that the Board should conduct an examination, as it is the Board and only the Board that is in possession of the evidence.

pourrait pas avoir connaissance de ces faits, à moins qu'il ne mène sa propre enquête. Ce sont également des renseignements par rapport auxquels le syndicat peut vérifier ses connaissances et ses éventuelles observations. Il s'agirait d'une véritable recherche d'équilibre. L'agent enquêteur ne révélerait pas le nom d'une personne signataire d'une demande de révocation.

[96] Ce qui suit est également digne d'intérêt et a paru dans la même circulaire d'information:

> **Est-il nécessaire de faire la preuve qu'une majorité d'employés veulent que les droits de négociation du syndicat soient révoqués?**
>
> **Oui**. Le *Code* exige en effet que, en tant que requérant, vous démontriez que la majorité d'employés membres de l'unité de négociation ne veulent plus que le syndicat les représente. On y parvient généralement au moyen d'une pétition. Au haut de chaque page, vous devez indiquer la raison d'être de la pétition, soit que vous voulez que les droits de négociation du syndicat soient révoqués, tout en y précisant le nom du syndicat en cause. Une pétition typique comporte habituellement au moins les éléments suivants:
>
> (1) la signature de chaque pétitionnaire;
>
> (2) le nom de chaque pétitionnaire écrit en lettres moulées à côté de sa signature;
>
> (3) la date à laquelle chaque pétitionnaire a signé la pétition (dans les six mois précédant le dépôt de la demande).
>
> **MISE EN GARDE**: NE PAS faire signer la pétition ni chercher à obtenir des éléments de preuve de cette nature pendant les heures de travail ou sur les lieux de travail. Cela pourrait donner l'impression que l'employeur appuie tacitement ou ouvertement la demande ou qu'il se rend coupable d'ingérence dans les affaires du syndicat. Le Conseil pourrait alors juger que la pétition n'est pas valide et rejeter la demande de révocation.
>
> (Circulaire d'information n° 10-01, Demandes de révocation)

[97] L'expression «MISE EN GARDE» confirme de nouveau que la portée du critère est le fait que la demande témoigne vraiment du désir des employés et qu'une simple apparence d'ingérence de la part de l'employeur pourrait entraîner le rejet de la demande.

[98] Pour réaliser les objectifs du *Code* et remplir son mandat, le Conseil doit agir d'une manière proactive plutôt que réactive. Le Conseil doit lui-même procéder à un examen minutieux. Il n'est que judicieux du point de vue des bonnes relations du travail que le Conseil mène un examen, étant donné que c'est lui et seulement lui qui est en possession de la preuve.

[99] It is incumbent on the Board to get it right the first time! Unlike other jurisdictions, the federal statute has, other than the reconsideration procedure, no provisions for reversing its decision should it subsequently become known that there had not been voluntary majority support or that there had been inappropriate influence.

[100] The problem with a reconsideration procedure is obvious: by the time that details of possible influence by the employer or another union becomes known, several years might have passed and the implicated persons might not even be with the employer any more. Also possible is that there may be a successor employer and none of the employees affected by the mischief remain employed. There is not a good labour relations remedy in such a situation; furthermore, the voluntariness factor is paramount and relevant through the entire process and not just if and when raised by the union.

[101] The trade union will continue to raise valid allegations that may assist the Board. However, at the end of the day, in the absence of any direct evidence, the Board will ask whether it is satisfied on a balance of probabilities, based on the evidence before it and any inferences that the evidence entitles the Board to draw, that the employees' decisions to sign in support are free from mischief, employer influence or any other type of influence.

[102] No matter what form the investigation takes, be it an investigation by the Investigating Officer or a public hearing, it should be clear that it is the Board's investigation. This will ensure that the Board shall have before it all the information and evidence it requires to render its decision.

[103] It is my position that the burden of proof with respect to the voluntariness test of the revocation lies with the applicant. Any evidence that need be adduced to support the application should be called through the applicant/collector and if a public hearing is required, any references to the employees should be by way of a code number (P. #). At no time should any employee who has signed a revocation be contacted or asked to appear and give evidence other than if the employee chooses to do so.

[99] Il incombe au Conseil de bien faire du premier coup! Contrairement à ce qui est le cas dans d'autres administrations, la loi fédérale n'a aucune disposition, autre que la procédure de réexamen, permettant d'infirmer sa décision si on apprend par la suite que la demande ne bénéficiait pas de l'appui volontaire de la majorité ou qu'une influence inopportune a été exercée.

[100] Le problème posé par une procédure de réexamen est évident: avant que les détails d'une influence possible exercée par l'employeur ou par un autre syndicat ne soient connus, plusieurs années pourraient s'écouler et les personnes touchées pourraient ne même plus être alors au service de l'employeur. Il est également possible qu'il y ait un employeur successeur et qu'aucun des employés touchés par le méfait n'ait conservé son emploi. Il n'y a aucune solution axée sur de bonnes relations du travail dans une telle situation; de plus, le facteur du désir des employés est primordial et pertinent tout au long du processus et non seulement lorsqu'il est soulevé par le syndicat, le cas échéant.

[101] Le syndicat continuera à soulever des allégations valides qui pourraient aider le Conseil. Toutefois, en bout de ligne, en l'absence de preuve directe, le Conseil se demandera s'il est convaincu, selon la prépondérance des probabilités et compte tenu de la preuve dont il dispose et de toute conclusion que la preuve lui permet de tirer, que la décision des employés de signer est exempte de méfait, de l'influence de l'employeur ou de toute autre sorte d'influence.

[102] Que l'enquête soit menée par l'agent enquêteur ou au moyen d'une audience publique, il doit être clair que c'est l'enquête du Conseil. Le Conseil est ainsi assuré d'avoir devant lui tous les renseignements et les éléments de preuve dont il a besoin pour rendre sa décision.

[103] Selon moi, le fardeau de la preuve en ce qui concerne le fait de déterminer si la demande de révocation témoigne vraiment du désir des employés incombe au requérant. Toute preuve qui doit être invoquée à l'appui de la demande devrait être obtenue par l'entremise du requérant/responsable de la collecte des formulaires et, si la tenue d'une audience publique est requise, toute référence à un employé doit être faite au moyen d'un numéro de code (P. n°). Il ne faut jamais communiquer avec un employé qui a signé une demande de révocation ou lui demander de comparaître ou de témoigner, à moins qu'il ne décide lui-même de le faire.

[104] There should be no negative inference drawn against the trade union for not raising allegations or failing to call evidence whether it be direct or circumstantial. The union will not sacrifice the identity of its members for fear of reprisal by the employer as identities can be determined through the allegation. This alone is reason enough for the Board to take a proactive approach in protecting the rights of the employees.

G - Evidence and Facts in the Instant Application

[105] The panel in this application took a different approach and thoroughly reviewed the evidence as submitted. Upon the review of the copies of the evidence and what appeared to be irregularities and questions around the form of the revocations and the pattern of collection, we found it necessary to obtain the original forms from the Board's registry file for closer scrutiny. We also discovered that one of the revocations in fact was a reaffirmation and reduced the numbers in support accordingly.

[106] The original forms supported the panel's concerns and the panel unanimously decided to have an investigation done by the Investigating Officer. A set of questions directed at the test of voluntariness were drafted by me and received concurrence from my colleagues. The questions were open-ended but were somewhat limited as all follow-up questions could not be anticipated.

[107] The Board's Investigating Officer conducted the examination of the applicant by telephone and the applicant's responses were not under oath. It is at this point in the process where my colleagues and I go down a different path.

[108] I will review the results of the applicant's responses in conjunction with irregularities and contradictions of the evidence before me. Should I refer to anyone by name, it should be clearly understood that it is not in relation to a signature on a revocation but would be in regard to participation in the formation, collection and assistance of the revocation forms, including the application.

[104] Il ne devrait pas y avoir de conclusions négatives tirées à l'encontre du syndicat qui ne soulève pas d'allégations ou qui ne présente pas de preuve, directe ou circonstancielle. Le syndicat ne mettra pas en jeu l'identité de ses membres par crainte de représailles de l'employeur, étant donné que les identités peuvent être établies par l'entremise des allégations. Cela est en soi une raison suffisante pour que le Conseil adopte une approche proactive de la protection des droits des employés.

G - Preuve et faits dans la présente demande

[105] Dans la présente demande, le banc a adopté une approche différente et a examiné minutieusement la preuve soumise. Après examen des copies des éléments de preuve et de ce qui semblait constituer des irrégularités et des interrogations concernant la forme des révocations et le modèle de collecte des formulaires, nous avons jugé nécessaire d'obtenir les originaux du dossier d'enregistrement du Conseil pour un examen plus approfondi. Nous avons également découvert que l'une des demandes de révocation était en fait une demande de confirmation et avons réduit par conséquent le nombre de demandes à l'appui.

[106] Les originaux des formulaires ont confirmé les inquiétudes du banc, qui a décidé à l'unanimité de demander à un agent enquêteur de mener une enquête. J'ai rédigé une série de questions visant à déterminer si la demande témoigne vraiment du désir des employés et j'ai reçu à cet égard l'aval de mes collègues. Les questions étaient ouvertes mais quelque peu limitées en ce sens que toutes les questions complémentaires ne pouvaient pas être prévues.

[107] L'agent enquêteur du Conseil a interrogé le requérant par téléphone et celui-ci n'a pas donné ses réponses sous serment. C'est à ce stade du processus que mes collègues et moi avons emprunté des voies différentes.

[108] J'examinerai les résultats des réponses du requérant compte tenu des irrégularités et des contradictions de la preuve dont je suis saisie. Si je mentionne le nom de quelqu'un, il doit être parfaitement clair que ce n'est pas relativement à une signature sur un formulaire de révocation, mais plutôt à la participation à l'élaboration et à la collecte des formulaires de révocation ainsi qu'à l'aide fournie à cet égard, notamment en ce qui concerne la demande.

[109] From the investigation, Mr. Randy Wiens (the applicant) advises that he was hired as an Air Conditioner Mechanic in January 2000 and, at the time of the investigation, he remained in that position. He has never previously been an applicant or collector in a revocation application. He does have a computer at home but does not have a fax.

[110] The applicant states that there was general discontent with the union, starting back in about October 2002, and it was not until late August, early September that he undertook to commence a move to act upon employee frustrations and place a revocation application. The evidence confirms that the first revocation is dated September 15, 2003, and the last one is dated October 14, 2003.

[111] During the revocation drive, he was on night shift from 6:00 p.m. to 7:20 a.m., and during the "on-season" (which runs from April 18 to October 18), he worked three nights a week. He also stated that during the "on season," persons in stores worked day shift as did the train riders, some 6 or 7 from among the ranks of Electricians and Carmen who ride the trains to troubleshoot and deal with problems arising on the train. Other employees work the night shift, but not all work at the same time because of days off. He also dealt with the "off-season"; however, as there were no revocations collected in the "off season," it is not relevant.

[112] The applicant informed the Investigating Officer that he did have some assistance with the revocation application by fellow employee and union representative John Laramee. Mr. Laramee pointed him in the direction of the Board for further information on the revocation process. Mr. Laramee also gave him the wording for the petition and he prepared the October 6 letter of application for revocation. I will deal with the latter two items later.

[113] The applicant also obtained assistance from agents of the employer in the form of an employee list, which he worked from during the revocation drive. He stated that he received the list from the office, from one or the other of the foremen, i.e. Mr. Jim Paton or Mr. Paul Moody, from whom he had **requested a list of all employees within the USWA bargaining unit**.

[109] Il ressort de l'enquête que M. Randy Wiens (le requérant) a indiqué avoir été embauché comme mécanicien de climatiseur en janvier 2000 et qu'au moment de l'enquête, il occupait toujours cet emploi. Il n'avait jamais avant été requérant ou responsable de la collecte des formulaires dans le cadre d'une demande de révocation. Il a un ordinateur chez lui, mais pas de télécopieur.

[110] Le requérant affirme qu'il y avait un mécontentement général à l'égard du syndicat qui remontait aux alentours du mois d'octobre 2002, et que ce n'est que vers la fin du mois d'août ou le début du mois de septembre, qu'il a entrepris de donner suite aux frustrations des employés en présentant une demande de révocation. La preuve confirme que la première demande est datée du 15 septembre 2003 et la dernière, du 14 octobre 2003.

[111] Au cours de la campagne de révocation, il faisait le poste de nuit, de 18 h à 7 h 20 et, «en saison» (soit du 18 avril au 18 octobre), il travaillait trois soirs par semaine. Il a également affirmé qu'«en saison», les personnes en réserve travaillaient de jour, tout comme celles qui sont à bord des trains, soit six ou sept personnes parmi les électriciens et les wagonniers qui voyagent à bord des trains pour localiser les pannes et régler les problèmes éventuels. D'autres employés travaillaient la nuit, mais tous ne travaillaient pas en même temps à cause des jours de relâche. Il a également parlé de la période «hors saison», cependant, comme aucun formulaire de révocation n'a été recueilli pendant cette période, ce n'est pas pertinent.

[112] Le requérant a informé l'agent enquêteur qu'il a reçu l'aide de son collègue John Laramee, employé et représentant syndical, relativement à la demande de révocation. M. Laramee lui a conseillé de s'adresser au Conseil pour obtenir plus de renseignements sur le processus de révocation. Il lui a également fourni le texte de la pétition et a préparé la lettre de demande de révocation datée du 6 octobre. Je traiterai plus loin des deux derniers points.

[113] Le requérant a également reçu l'aide d'agents de l'employeur qui lui ont remis une liste d'employés dont il s'est servi au cours de la campagne de révocation. Il a affirmé avoir reçu la liste du bureau, de la part de l'un ou l'autre des contremaîtres, c.-à-d. M. Jim Paton ou M. Paul Moody, à qui il avait demandé **une liste de tous les employés faisant partie de l'unité de négociation des MUA**.

[114] At the time of his request, he was questioned by the foremen as to what he wanted the list for and the applicant advised that he needed it for purposes of a petition. He said he did not disclose the nature or purpose of the petition or any other information to the foremen, nor did they inquire any further on their own. The list was provided to him that same day within about half an hour or so after requesting it and the list as received was of full-time employees only.

[115] The applicant also stated that it was the same employee list that is updated monthly and already hangs in the employees' lunchroom, except that the lunchroom list also shows the remaining vacation entitlement for employees.

[116] It appears that Mr. Wiens, while speaking to both Mr. Paton and Mr. Moody, cannot now recall which of them provided the list. It is also interesting that he refers to both Mr. Paton and Mr. Moody as foremen. Mr. Paton is not a foreman and can be found on the employee list and organizational chart that was requested by the panel on January 13, 2003. He is listed as Maintenance Supervisor, with a direct report to Mr. George Penny, Maintenance Director and, at the time of certification, he was included in the bargaining unit. Mr. Moody is a foreman now and was at the time of certification. He reports directly to Mr. Paton.

[117] What I find interesting is that there are two foremen, and while it is not Mr. Paton, the other one is Mr. Kenneth Wiens. The applicant, Randy Wiens, has not referenced any relationship to any member of management and this would not have come to our attention but for the panel directing production of an all-employee list and organizational chart.

[118] It is around this information that I start to see employer involvement. By providing the list, employer influence seems to be apparent, in that the list was restricted to only full-time employees, as was the employer's position in the certification and in the instant application. The arms length and total independence from management deteriorates through this connection and that of an actual relationship between the applicant and a member of management.

[114] Au moment de sa demande, les contremaîtres lui ont demandé la raison pour laquelle il voulait la liste et le requérant a indiqué qu'il en avait besoin aux fins d'une pétition. Il a dit qu'il n'avait dévoilé ni la nature ou l'objet de la pétition, ni aucune autre information aux contremaîtres qui, pour leur part, n'ont pas cherché à en savoir plus sur la question. La liste lui a été fournie le même jour dans la demi-heure ou à peu près qui a suivi la demande et la liste reçue comprenait seulement les employés à plein temps.

[115] Le requérant a également déclaré qu'il s'agissait de la même liste d'employés qui est mise à jour mensuellement et qui est déjà affichée dans la salle à manger des employés, sauf que, dans cette dernière liste, il est fait mention du solde des vacances des employés.

[116] Il semble que M. Wiens, bien que s'étant adressé à M. Paton et à M. Moody, ne se rappelle plus lequel des deux lui a fourni la liste. Il est également intéressant de noter qu'il fait référence à M. Paton et à M. Moody comme étant tous les deux contremaîtres. Or, M. Paton n'est pas contremaître et son nom figure sur la liste des employés et dans l'organigramme qui avait été demandé par le banc le 13 janvier 2003. Il est inscrit comme superviseur de l'entretien relevant directement de M. George Penny, directeur du service de l'entretien et, au moment de l'accréditation, il faisait partie de l'unité de négociation. M. Moody était contremaître au moment de l'accréditation et l'est toujours. Il relève directement de M. Paton.

[117] Ce que je trouve intéressant est qu'il y a deux contremaîtres. Bien que M. Paton n'en soit pas un, le deuxième est M. Kenneth Wiens. Le requérant, Randy Wiens, n'a fait référence à aucun lien avec des membres de la direction et cela n'aurait pas été porté à notre attention si le banc n'avait pas ordonné la production d'une liste complète des employés et d'un organigramme.

[118] C'est à partir de cette information que j'ai commencé à voir le rôle joué par l'employeur. Lorsque l'employeur fournit la liste, son influence semble apparente puisque le document ne comportait que le nom des employés à plein temps ce qui correspond à sa position au moment de la demande d'accréditation et dans le cadre de la présente demande. La relation sans lien de dépendance et d'indépendance totale vis-à-vis de la direction s'est détériorée à cause de ce lien et d'une relation réelle entre le requérant et un membre de la direction.

H - Distribution and Collection of Revocation Forms

[119] The applicant states that he handed out the revocation forms to employees in the employees' lunchroom, prior to and after their shifts while he was off duty. He could not give precise dates, but he indicated that he handed them out over the period of several days. He could not give a figure of how many he handed out, however, he recalls that he did give one to each full-time employee but did not give any to seasonal/temporary employees.

[120] The applicant also stated that the handouts, other than the printed language on the revocation form, were blank when handed out. The revocation forms were returned to the applicant, who was off shift, in the employees' lunchroom. Each was handed back to him individually personally, but he cannot recall who and on what date. The applicant gave a description of the lunchroom as a whole double wide ATCO trailer not used by management.

[121] The applicant later stated that he did receive some filled-out forms at home. This was probably the result of a previous day discussion with the employees during which it was indicated that the applicant would be at home the following day. At the time the revocations were returned to him, they were fully completed, the same as submitted to the Board. He did not review any forms with any employees at the time they were returned to him.

[122] The applicant later stated that he saw some employees affix their signatures to the revocation forms, but he could not say how many. He used the employee list to cross off the names when the forms were returned. At the time of the investigation, he advised the list to probably be at his work station at work. The revocations, however, were kept locked in his personal locker at work in an envelope and remained there until taken home, when he was ready to send them to the Board.

[123] In January, the applicant previously told the Investigating Officer that he handed the forms out after work as the employees were on their way home. He asked them to take the form home and decide on their own whether they were interested in supporting the revocation bid. He further advised that the signed

H - Distribution et collecte des formulaires de révocation

[119] Le requérant affirme avoir remis les formulaires de révocation aux employés dans la salle à manger des employés, avant et après leurs quarts de travail à des moments où il ne travaillait pas. Il ne pouvait pas donner de dates précises, mais il a mentionné avoir pris plusieurs jours pour distribuer les formulaires. Il ne pouvait pas indiquer précisément le nombre de formulaires distribués. Il se rappelle toutefois en avoir remis un à chaque employé à plein temps mais pas aux employés saisonniers et temporaires.

[120] Le requérant a également affirmé que les formulaires de révocation, mis à part le texte qui y est imprimé, étaient vierges au moment où ils ont été distribués. Ils ont été retournés au requérant lorsqu'il ne travaillait pas et se trouvait dans la salle à manger des employés. Les formulaires lui ont été remis individuellement et en personne, mais il ne se rappelle pas qui les lui a remis, ni à quelle date. Le requérant a décrit la salle à manger comme une roulotte ATCO double largeur dont la direction ne se servait pas.

[121] Le requérant a affirmé plus tard qu'il avait reçu à son domicile quelques formulaires remplis. C'était probablement dû au fait qu'il avait mentionné la veille au cours d'une discussion avec les employés qu'il serait chez lui le lendemain. Les formulaires qui lui étaient retournés étaient dûment remplis tels qu'ils ont été soumis au Conseil. Le requérant n'a examiné aucun des formulaires avec aucun des employés au moment où ils lui ont été retournés.

[122] Le requérant a déclaré plus tard avoir vu quelques employés apposer leurs signatures sur les formulaires de révocation, mais il ne pouvait pas dire combien. Il a utilisé la liste des employés pour cocher les noms de ceux qui avaient retourné leurs formulaires. Au moment de l'enquête, il a indiqué que la liste était probablement à son poste de travail. Quoi qu'il en soit, les formulaires de révocation avaient été mis sous clef dans son casier personnel au travail, dans une enveloppe, et le requérant ne les aurait retirés que pour les rapporter chez lui au moment où il était prêt à les envoyer au Conseil.

[123] En janvier, le requérant a dit à l'agent enquêteur qu'il avait distribué les formulaires après le travail à l'heure où les employés rentraient chez eux. Il leur a demandé de prendre les formulaires chez eux et de décider par eux-mêmes s'ils étaient ou non intéressés à appuyer la démarche de révocation. Il a indiqué aussi

statements were returned to him at various times, both at his home and prior to the shift.

I - The Location of the Employees' Lunchroom for Distribution and Collection

[124] The fact that the applicant distributed and received the completed revocation forms while he was off shift but on company premises certainly gives the impression of tacit approval of the employer. From what the applicant has told us and in conjunction with a review of the dates of collection, I must draw the inference that he could not attest to the veracity of the signatures in sufficient numbers to support a majority.

[125] As the applicant did not witness the signatures nor review the revocations with the employees, I am left curious how he satisfied question (4) on the Certificate of Accuracy (revocation).

[126] I must also challenge the applicant's comments that he absolutely did not make any modifications to the revocations after he received them back. On revocation form P. 6, prior to the postal code, the words "Kamloops B.C." have been inserted with a different ink and style of printing. It bares a strong similarity to that of the applicant on revocation form P. 10.

J - Formation of the Revocation Forms

[127] The applicant advises that he obtained the wording for the revocation forms from Mr. John Laramee and that he prepared the revocation form at home by himself. He then made forty copies at a local "Surecopy" outlet. The forms are approximately 5 ½" x 8" and on regular photocopy paper and the wording of the forms is as follows:

I,_____, no longer wish the U.S.W.A. to represent me at Great Canadian Railtours.
I authorize Randy Wiens to act on my behalf in this decertification application.

Signature:_____Date:
Address:_____
_____
Phone:_____

que les déclarations signées lui avaient été retournées à divers moments, chez lui et avant son quart de travail.

I - Emplacement de la salle à manger des employés utilisée pour la distribution et la collecte des formulaires

[124] Le fait que le requérant ait distribué puis reçu les formulaires remplis en dehors de ses heures de travail mais dans les locaux de l'entreprise donne certainement l'impression qu'il avait l'approbation tacite de l'employeur. À partir de ce que le requérant nous a dit et d'un examen des dates de la collecte, je dois tirer la conclusion qu'il ne pouvait pas attester de la véracité des signatures en nombre suffisant pour avoir l'appui de la majorité.

[125] Étant donné que le requérant n'a pas été témoin des signatures et n'a pas passé en revue les demandes de révocation avec les employés, je suis curieuse de savoir comment il a répondu à la question 4 du certificat d'exactitude (révocation).

[126] Je dois également mettre en doute les commentaires du requérant selon lesquels il n'a certainement pas apporté quelque modification que ce soit aux formulaires de révocation après les avoir reçus. Sur le formulaire P. 6, avant le code postal, les mots «Kamloops (C.-B.)» ont été insérés avec une encre et un style d'impression différents que l'on découvre très similaires à ceux du requérant sur le formulaire P. 10.

J - Élaboration des formulaires de révocation

[127] Le requérant indique qu'il a obtenu le texte des formulaires de révocation de M. John Laramee et qu'il a préparé lui-même le formulaire chez lui. Il a ensuite fait 40 copies dans un centre «Surecopy» local. Les formulaires sont d'environ 5 ½ po x 8 po sur du papier régulier de photocopie et le texte se lit comme suit:

Je,_____, ne désire plus être représenté par les M.U.A. chez Great Canadian Railtours.
J'autorise Randy Wiens à agir en mon nom dans cette demande de révocation de l'accréditation.

Signature:_____Date:
Adresse:_____
_____
Téléphone:_____

(traduction)

[128] Some of the forms have the following fax header across the top (phone number deleted):

FROM : LARAMEE HUT Kamloops B.C.
Phone : XXX-XXXX P01

[129] The others have no fax header and differ only in that there are some breaks in the underline (_____ ____) on the first address line and the phone line. The date has a very short underline of about 3 key strokes.

[130] On a close scrutiny of the forms, it is clear that when produced/reproduced the ones with the fax header were at the top of the page and the ones without it were the bottom half of an 8 ½ x 11 sheet of paper. The forms indicate they have been cut. The bottoms of the top of the page match the irregular tops of the bottom halves.

[131] What still remains puzzling for me is, while we know where the original form was faxed from, the bigger question is to whom and where was it faxed, as we know the applicant does not have a fax machine. The applicant has not mentioned involvement by any other person. The puzzle piece that is missing is: To whose fax machine did it go and who actually received it? Another question I am left with is: Where did Mr. Laramee get this wording/document from?

K - Pattern of Collection

[132] On October 6, 2003, a letter was composed as an application for revocation; however, the application was not filed until November 10, 2003. When the applicant was asked why it was not filed at the October 6 date, his response was twofold:

- The applicant was still collecting revocation forms, since not all of them were back yet. He was able to ascertain this from the list he had and the names he crossed off as revocations were returned to him; and,

[128] Certains formulaires ont l'en-tête de télécopie suivant écrit tout au long (le numéro de téléphone est effacé):

DE: LARAMEE HUT Kamloops (C.-B.)
Téléphone : XXX-XXXX P01

(traduction)

[129] Les autres n'ont pas d'en-tête de télécopie et diffèrent uniquement du fait qu'il y a des interruptions du soulignement (_____ _____) sur la première ligne de l'adresse et sur la ligne réservée au numéro de téléphone. La date est suivie d'une ligne très courte d'environ 3 frappes.

[130] En observant minutieusement les formulaires, il est clair que lorsqu'ils ont été produits ou reproduits, ceux avec l'en-tête de télécopie étaient sur la partie supérieure de la feuille et ceux sans en-tête, sur la moitié inférieure d'une feuille de 8 ½ x 11. On voit que les formulaires ont été découpés. Les irrégularités du bas de la moitié supérieure de la feuille correspondent à celles du haut de la moitié inférieure de la feuille.

[131] Ce que je n'arrive pas encore à comprendre c'est que, bien que sachant d'où le formulaire original a été télécopié, la grande question demeure à qui et où il a été télécopié, étant donné que nous savons que le requérant n'a pas de télécopieur. Le requérant n'a mentionné la participation d'aucune autre personne. La pièce manquante du casse-tête est la suivante: au télécopieur de qui le formulaire a-t-il été envoyé et qui l'a de fait reçu? Il y a une autre question à laquelle je n'ai pas encore de réponse: où M. Laramee a-t-il obtenu ce texte /document?

K - Modèle de collecte

[132] Le 6 octobre 2003, une lettre a été composée en tant que demande de révocation; toutefois, la demande n'a été présentée que le 10 novembre 2003. La réponse du requérant à la question de savoir pourquoi la demande n'a pas été présentée le 6 octobre comprenait deux volets:

- Le requérant rassemblait encore les formulaires de révocation étant donné que tous n'avaient pas encore été retournés. Il pouvait établir cela à partir de la liste qu'il avait et des noms qu'il avait rayés au fur et à mesure que les formulaires lui étaient retournés.

-There was further discussion among employees over whether they should really go through with the revocation application.

[133] The applicant never did receive all of the forms, and, based on the evidence, his response fails to persuade me.

[134] In looking at the pattern of collection, the applicant, on October 6, 2003, could have filed the application for the full-time bargaining unit, as was his intention, and the list from which he worked. He alleges he did not do so as he did not have all the revocations back. I draw the inference that he did not file at this time because the issue of the seasonal employees had been raised and that they were still on the active list.

[135] Also on October 6, the employer issued letters of notice to the seasonal employees. According to their offer letters, the two-week notice should have been given the Friday prior, being October 3. Now the company issued the letters on Monday, October 6, 2003, and extended the finish date for four of the seasonal employees, from October 18, 2003 to October 20, 2003. Mr. Wozney's letter of notice was moved up by one day to October 17, 2003 for some reason. Mr. Maher, as noted previously, took an earlier departure by six days.

[136] The four locomotive engineers' letters state:

> Your final pay and Record of Employment will be processed as of the next payday November 7, 2003. Your vacation pay will be included. Your pay statement and Record of Employment will be mailed to the above address.

[137] Mr. Wozney's letter stated October 24, 2003, as opposed to November 7, 2003. What is clear, is that on November 7, 2003, all seasonal employees would be off the payroll. The applicant did collect more revocations after the October 6 date and the last one was signed on October 14, 2003. Even at this point, he did not file the application until November 10, 2003, some 27 days after the last revocation was signed and the Monday immediately following November 7, 2003.

- Il y a eu de nouvelles discussions entre les employés qui se demandaient s'ils devaient aller de l'avant avec la demande de révocation.

[133] Le requérant n'a jamais reçu tous les formulaires et, en raison de la preuve, sa réponse n'a pas réussi à me convaincre.

[134] En regardant le modèle de collecte des formulaires, on voit que le requérant aurait pu, le 6 octobre 2003, présenter, comme il avait l'intention de le faire, la demande pour les employés à plein temps de l'unité de négociation et la liste à partir de laquelle il avait travaillé. Il a prétendu ne pas l'avoir fait parce que tous les formulaires ne lui avaient pas été retournés. J'ai conclu qu'il n'avait pas présenté la demande à ce moment parce que la question des employés saisonniers avait été soulevée et que ceux-ci étaient encore sur la liste active.

[135] En outre, le 6 octobre, l'employeur a remis des lettres d'avis aux employés saisonniers. Conformément à leurs lettres d'offre, l'avis de deux semaines aurait dû être signifié le vendredi précédent, soit le 3 octobre. L'entreprise a de fait produit les lettres le lundi, 6 octobre 2003, et a reporté du 18 au 20 octobre 2003 la date de fin d'emploi de quatre employés saisonniers. La lettre d'avis de M. Wozney mentionnait une date devancée d'un jour, soit le 17 octobre 2003, pour une raison quelconque. M. Maher, tel que noté précédemment, a quitté son emploi six jours plus tôt que prévu.

[136] Les lettres adressées aux quatre mécaniciens de locomotive se lisent comme suit:

> Votre paie finale et votre relevé d'emploi seront traités d'ici le 7 novembre 2003, soit le prochain jour de paye. Votre indemnité de vacances sera incluse. Votre bordereau de paye et votre relevé d'emploi seront envoyés à l'adresse ci-dessus.
>
> (traduction)

[137] La lettre de M. Wozney indiquait la date du 24 octobre 2003 plutôt que le 7 novembre 2003. Ce qui est évident est que le 7 novembre 2003, tous les employés saisonniers ne devaient plus figurer sur la liste de paie. Le requérant a recueilli d'autres formulaires de révocation après le 6 octobre et le dernier a été signé le 14 octobre 2003. Même à ce stade, il n'a pas présenté la demande. Il a attendu jusqu'au 10 novembre 2003, soit près de 27 jours après la signature du dernier formulaire de révocation et le lundi suivant immédiatement le 7 novembre 2003.

[138] It is my opinion that the revocation petition was manipulated and withheld from filing in order to enable the best possible position of not including the seasonal/temporary workers in the numbers for majority support. It also is my opinion that Mr. Wiens was not acting on his own, and as a first time applicant, he would not have the wherewithal to pull it together without assistance and inside information. It is just too neat a fit for one to conclude that it is coincidental.

L - Application Letter

[139] Mr. Wiens was asked if he had help with the application letter, and if so, who composed it and where it was composed. His response was that Mr. Laramee offered to and did compose the October 6, 2003 letter of application to the Board. He then gave it to Mr. Wiens at about that same time. The applicant also fully surmises that Mr. Laramee would have composed the October 6, 2003 letter of application at home on his own time as he was too busy at work to have done it.

[140] It is my position that, if Mr. Laramee wrote either the wording for the revocation or the application letter, he nevertheless did not write both. The revocation applications are in a totally different font, and the style of the acronym for the "United Steelworkers of America" is different in each of the documents. The revocation is "U.S.W.A." and the application letter is "USWA." It is also interesting that the revocation form refers to decertification and the application letter is for a revocation.

M - Additional Irregularities on the Revocations

[141] There are five of the forms that, on first blush, appear to be in black ink. However, upon closer scrutiny, I am not persuaded that they are in fact originals but could be copies and if proven to be copies, I would strike them from the support numbers.

[142] Revocation form P. 4 that was filed with the Board also raises some curious points. The employee's name that is written on the appropriate line is written in

[138] À mon avis, la pétition de révocation a été manipulée et son dépôt différé afin de permettre aux intéressés de trouver le meilleur moyen de ne pas inclure les travailleurs saisonniers et temporaires dans le nombre d'employés requis pour avoir l'appui de la majorité. Je suis également d'avis que M. Wiens n'agissait pas seul et, comme c'était la première fois qu'il présentait ce genre de demande, il n'aurait pas eu ce qu'il faut pour tout organiser sans aide et sans informations privilégiées. C'est un peu trop bien mené pour n'être que pure coïncidence.

L - La lettre de demande

[139] On a demandé à M. Wiens s'il avait reçu l'aide de quelqu'un pour la rédaction de la lettre de demande et, dans l'affirmative, qui l'avait composée et où. Il a répondu que M. Laramee avait offert de composer et avait de fait composé la lettre du 6 octobre 2003 adressée au Conseil. Il l'a ensuite remise à M. Wiens à peu près au même moment. Le requérant a aussi entièrement présumé que M. Laramee a composé chez lui la lettre de demande du 6 octobre 2003, en dehors des heures de travail parce qu'il était trop occupé au travail pour le faire.

[140] Je suis d'avis que, si M. Laramee a écrit le texte de la révocation ou la lettre de demande, il n'a pas néanmoins écrit les deux. Les demandes de révocation sont écrites dans des polices de caractères totalement différentes et le style de l'acronyme pour «Les Métallurgistes unis d'Amérique» est différent dans chacun des documents. Dans la révocation, il est écrit «U.S.W.A» (M.U.A.) et dans la lettre de demande, «USWA» (MUA). Il est aussi intéressant de noter que le formulaire de révocation parle de révocation d'accréditation et la lettre de demande parle de révocation.

M - Autres irrégularités dans les formulaires de révocation

[141] Il y a cinq formulaires qui, de prime abord, semblent écrits à l'encre noire. Toutefois, en les examinant plus minutieusement, je ne suis pas convaincue qu'il s'agit en réalité d'originaux. Ce pourrait être des copies et s'il est prouvé que c'est le cas, je les retirerais du nombre de formulaires à l'appui de la demande.

[142] Le formulaire de révocation P. 4 déposé auprès du Conseil présente également quelques éléments curieux. L'écriture du nom de l'employé qui est inscrit

a vertical style. The signature, however, is written in a slanted style. The address field is filled out in a third style. On one and the same document, there are three of the same letters of the alphabet written, yet none bare any similarity to the others. It also appears that possibly two different pens were used.

N - Conclusion

[143] Based on the reconciling of the documents, evidence, Investigating Officer's supplementary report, and the inferences the evidence entitles me to draw, I find the application fails to meet the tests:

- True wishes of the employees;
- arms length relationship between the applicant and the employer;
- the perception of an employee; and
- the reliability of signatures.

[144] I therefore must conclude that under these circumstances a secret ballot vote is unlikely to capture the expressions of free will by the employees. I would have dismissed the application.

CASES CITED

Angellakis (Andreas) (1996), 103 di 76; and 97 CLLC 220-011 (CLRB no. 1192)

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526)

Bank of Montreal, Sherbrooke, Quebec (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; and 87 CLLC 16,044 (CLRB no. 621)

Britco Structures Ltd. (1984), 5 CLRBR (NS) 352 (B.C.)

Celtic Shipyards (1998) Ltd., no. B133/94, March 28, 1994 (BCLRB)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CIRB no. 135

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CIRB no. 66; 62 CLRBR (2d) 161; and 2001 CLLC 220-006

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163 (CLRB no. 401)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; and 98 CLLC 220-072 (CLRB no. 1227)

sur la bonne ligne est droite, tandis que celle de la signature est penchée. Le champ de l'adresse est rempli d'une troisième écriture. Sur un seul et même document, les trois mêmes lettres de l'alphabet sont écrites de trois façons complètement différentes. Il semble également que deux sortes de stylos ont peut-être été utilisées.

N - Conclusion

[143] En faisant le rapprochement entre les documents, la preuve, le rapport complémentaire de l'agent enquêteur et les conclusions que la preuve me permet de tirer, je conclus que la demande ne satisfait pas aux critères requis, soit:

- le désir réel des employés;
-la relation d'indépendance entre le requérant et l'employeur;
- la perception d'un employé;
- la fiabilité des signatures.

[144] Par conséquent, je conclus que, dans ces circonstances, il est peu probable qu'un vote au scrutin secret témoigne vraiment de la volonté des employés. Pour ma part, j'aurais rejeté la demande.

AFFAIRES CITÉES

Angellakis (Andreas) (1996), 103 di 76; et 97 CLLC 220-011 (CCRT n° 1192)

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526)

Banque de Montréal, Sherbrooke (Québec) (1987), 69 di 102; 19 CLRBR (NS) 112; et 87 CLLC 16,044 (CCRT n° 621)

Britco Structures Ltd. (1984), 5 CLRBR (NS) 352 (C.-B.)

Celtic Shipyards (1998) Ltd., n° B133/94, 28 mars 1994 (BCLRB)

IMS Marine Surveyors Ltd., [2001] CCRI n° 135

Listuguj Mi'gmaq First Nation Council, [2000] CCRI n° 66; 62 CLRBR (2d) 161; et 2001 CLLC 220-006

Murray Bay Marine Terminal Inc. (1983), 50 di 163 (CCRT n° 401)

Prichard (Greg W.) (1998), 107 di 7; 43 CLRBR (2d) 314; et 98 CLLC 220-072 (CCRT n° 1227)

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136)

Schembri (Mike) et al. (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; and 98 CLLC 220-040 (CLRB no. 1221)

Superior Contracting Ltd., no. C313/88, August 8, 1998 (BCIRC) (Reconsideration of BCLRB Letter Decision dated June 16, 1986)

VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; and 38 CLRBR (2d) 124 (CLRB no. 1206)

Waldun Forest Products Ltd., no. B158/93, May 29, 1993 (BCLRB)

Western Canada Steel, [1976] 1 Can LRBR 25 (B.C.)

Wilpark Foods Ltd., LD no. BB449/97, December 19, 1997 (BCLRB)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 23

Canada Labour Code, Part I, ss. 8(1); 10; 24; 28(c), 29(1); 33; 36; 38; 39(1); 50; 95(f); 96

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136)

Schembri (Mike) et autres (1998), 106 di 68; 40 CLRBR (2d) 257; et 98 CLLC 220-040 (CCRT n° 1221)

Superior Contracting Ltd., n° C313/88, 8 août 1998 (BCIRC) (Réexamen d'une décision-lettre du BCLRB datée du 16 juin 1986)

VIA Rail Canada Inc. (1997), 104 di 67; et 38 CLRBR (2d) 124 (CCRT n° 1206)

Waldun Forest Products Ltd., n° B158/93, 29 mai 1993 (BCLRB)

Western Canada Steel, [1976] 1 Can LRBR 25 (C.-B.)

Wilpark Foods Ltd., LD n° BB449/97, 19 décembre 1997 (BCLRB)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 8(1); 10; 24; 28c), 29(1); 33; 36; 38; 39(1); 50; 95f); 96

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 23

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
applicant,
and
Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.; Transport TFI3, S.E.C.,
respondents,
and
Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),
interested party.

Board File: 23236-C

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
complainant,
and
Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd.; Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.; La Financière Besway Inc.,
respondents,
and
Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL),
interested party.

Board File: 23243-C

Transport Besner Inc.,
complainant,
and
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
respondent.

Board File: 23282-C

CITED AS: Transport Besner Inc. et al.

Decision no. 285
August 17, 2004

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
requérant,
et
Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée; Transport TFI3, S.E.C.,
intimées,
et
Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23236-C

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
plaignant,
et
Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée; La Financière Besway Inc.,
intimées,
et
Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
partie intéressée.

Dossier du Conseil: 23243-C

Transport Besner Inc.,
plaignant,
et
Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
intimé.

Dossier du Conseil: 23282-C

CITÉ: Transport Besner Inc. et autres

Décision n° 285
le 17 août 2004

Application for a declaration of sale of business and single employer filed pursuant to sections 44 and 35 of the *Code* and unfair labour practice complaints filed pursuant to sections 50(a) and 94 of the *Code*.

Single employer - Sale of business - Bargaining rights - Motion to dismiss - Application for a declaration of single employer, pursuant to section 35 of the *Code*, filed by the union concerning Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central, TF13 and Besner Network for the Saint-Nicolas location - In the alternative, the union seeks a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code* between Transport Besner, Besner Central and Besner Atlantic - The union also filed an unfair labour practice complaint - Transport Besner filed a complaint alleging that the union breached section 50(a) of the *Code* - The Board first considered the preliminary matter: it dismissed the respondent companies' motion to dismiss - An application for a single employer or for a sale or transfer of business declaration cannot become moot solely in virtue of the subsequent closure of one of the companies involved - There exists a real issue to be determined since the application of sections 35 and 44 of the *Code* following Transport Besner's closure will have consequences on the rights of the parties.

Sale of business - Practice and procedure - Bargaining rights - The Board must determine whether there was a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* of Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic - Inasmuch as this file contains more than one application pursuant to several provisions of the *Code*, it is important that the Board analyze it in its entirety in relation to the objectives of the *Code* - The Board must take account of the labour relations reality, therefore it cannot disregard the events that took place in the fall of 2002, or the closing of Transport Besner - Although Transport Besner was technically closed, its activities did not stop and were largely taken over by Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas - A significant part of Transport Besner's equipment was gradually leased and transferred to Besner Central and Besner Atlantic - Transport Besner's know-how, much of its staff, the customers it served and its facilities survived the closure on December 23, 2002 - The Board found the existence of a sale within the meaning of section 44 of the *Code* - The type of relationship to be considered by the Board in determining whether a transfer has taken place is one of "continuity of the

Demande de déclaration de vente d'entreprise et d'employeur unique présentée en vertu des articles 44 et 35 du *Code* et plaintes de pratique déloyale de travail présentées en vertu de l'alinéa 50a) et de l'article 94 du *Code*.

Employeur unique - Vente d'entreprise - Droits de négociation - Requête en irrecevabilité - Demande de déclaration d'employeur unique, en vertu de l'article 35 du *Code*, présentée par le syndicat à l'égard de Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central, TF13 et Gestion Besner pour l'établissement de Saint-Nicolas - Subsidiairement, le syndicat sollicite une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic - Le syndicat dépose aussi une plainte de pratique déloyale de travail - Transport Besner dépose une plainte alléguant violation par le syndicat de l'alinéa 50a) du *Code* - Le Conseil traite premièrement de la question préliminaire: le Conseil rejette la requête en irrecevabilité des entreprises intimées - Une demande de déclaration d'employeur unique ou de vente ou transfert d'entreprise ne peut devenir théorique uniquement en raison du fait qu'une des entreprises visées a fermé ses portes par la suite - Il existe un litige bien réel à déterminer, puisque l'application des articles 35 et 44 du *Code* à la suite de la fermeture de Transport Besner aura des conséquences sur les droits des parties.

Vente d'entreprise - Pratique et procédure - Droits de négociation - Le Conseil doit déterminer s'il y a eu vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* de Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic - Dans la mesure où ce dossier contient plus d'une demande et renvoie à l'application de plusieurs dispositions du *Code*, il est important que le Conseil l'analyse dans sa globalité, et ce, en tenant compte des objectifs du *Code* - Le Conseil se doit de tenir compte de la réalité des relations du travail, donc il ne peut faire abstraction des événements qui se sont déroulés au cours de l'automne 2002 ainsi que de la fermeture de Transport Besner - Malgré la fermeture technique de Transport Besner, les activités exercées par cette entreprise n'ont pas cessé et elles ont en grande partie été reprises par Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas - Une bonne partie de l'équipement de Transport Besner a progressivement été louée et transférée à Besner Central et à Besner Atlantic - Le savoir-faire de Transport Besner à Saint-Nicolas, une partie importante de son personnel et la clientèle qu'elle desservait ainsi que ses installations ont survécu à la fermeture du 23 décembre 2002 - Le Conseil a conclu

business" rather than a legal relationship - In the instant matter, we see a continuity of Transport Besner's characteristic means of operation in Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas - Although the respondent companies made the corporate decision to close Transport Besner, they actively maintained part of its transport activities in Saint-Nicolas, transferring them to Besner Central and Besner Atlantic - Under these circumstances, the union's bargaining rights associated with Transport Besner's still current activities must be maintained despite the closure of the company - The Board cannot overlook the fact that the Teamsters have been voluntary recognized by Besner Central and Besner Atlantic and that a collective agreement is presently in effect in these two companies.

à l'existence d'une vente au sens de l'article 44 du *Code* - Le type de lien dont le Conseil doit tenir compte afin d'évaluer si un transfert a eu lieu est la «continuité de l'entreprise» et non un lien en droit - On retrouve, en l'espèce, une continuité des moyens caractéristiques d'exploitation de Transport Besner au sein de Besner Central et Besner Atlantic, à Saint-Nicolas - Même si les entreprises intimées ont décidé de fermer les portes de Transport Besner, d'un point de vue d'ensemble de l'entreprise, elles ont maintenu vivantes une partie des activités de transport de cette dernière à Saint-Nicolas et elles les ont transférées à Besner Central et Besner Atlantic - Dans ces circonstances, les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités toujours vivantes de Transport Besner doivent être préservés malgré la fermeture de l'entreprise - Le Conseil ne peut faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus auprès de Besner Central et Besner Atlantic et qu'une convention collective est présentement en vigueur dans ces entreprises.

Common employer - Practice and procedure - Application of the collective agreement - Criteria for a declaration - Bargaining rights - Do Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central, Besner Network and TF13, or some of these companies, constitute a single employer within the meaning of section 35? There are five criteria required for a common employer declaration - If all these criteria are present, the Board then has to determine whether it should exercise its discretion to serve a labour relations purpose - The Board finds that Besner Network constitute a vital and integral part of the operation of Besner Central and Besner Atlantic - The Board finds that there is an obvious interrelation and interdependence among Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network and it is therefore satisfied that these companies are related and associated - Therefore, it can be determined that the general control, as well as the day-to-day control or direction of Besner Network, Besner Central and Besner Atlantic are carried out in common - For the purposes of a single employer declaration, an employer's intentions are not a determining factor - The effect of an employer's financial decisions on bargaining rights is an overriding factor - The Board finds that the closing of Transport Besner and the transfer of its activities or part of its activities to the sister companies had the effect of undermining the union's bargaining rights - The bargaining relationship and industrial relations within these companies must remain effective beyond any financial configurations and the parties must give them full application - Two

Employeur unique - Pratique et procédure - Application de la convention collective - Critères pour formuler une déclaration - Droits de négociation - Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central, Gestion Besner et TF13 ou certaines de ces entreprises constituent-elles un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*? - Il y a cinq critères nécessaires à la conclusion de l'existence d'un employeur unique - Une fois ces critères présents, il y a lieu pour le Conseil d'évaluer s'il doit exercer ou non son pouvoir discrétionnaire au regard des relations du travail - Le Conseil conclut que Gestion Besner constitue une partie vitale et intégrante de l'exploitation de Besner Central et Besner Atlantic - Le Conseil conclut qu'il y a une interconnexion et une interdépendance évidentes entre Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner et il est donc convaincu que ces entreprises sont connexes et associées - Il est possible de déterminer que le contrôle fondamental ainsi que le contrôle ou la direction au quotidien de Gestion Besner, Besner Central et Besner Atlantic sont exercés en commun - Dans le cadre d'une demande de déclaration d'employeur unique, les intentions d'un employeur ne sont pas un facteur déterminant - Les effets des décisions financières d'un employeur sur les droits de négociation sont un facteur pertinent - Le Conseil constate que la fermeture de Transport Besner et le transfert d'activités ou une partie des activités auprès des sociétés soeurs a eu l'effet de miner les droits de négociation du syndicat - La relation de négociation et les relations du travail au sein de ces entreprises doivent, elles, demeurer effectives au-delà

unions represent employees in the group of companies covered by the sale of business and common employer declarations - The Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) does not become henceforth the bargaining agent for Besner Central and Besner Atlantic and its previously negotiated collective agreement, which has expired, is not in effect since the two collective agreements entered into by the Teamsters with Besner Central and Besner Atlantic must be considered - The Board therefore finds that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer.

des configurations financières et les parties doivent leur donner plein effet - Deux syndicats représentent des employés dans le groupe d'entreprises qui font l'objet de la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique - Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) ne devient pas dès à présent l'agent négociateur auprès de Besner Central et Besner Atlantic et la convention collective, qu'il avait négociée auparavant et qui a pris fin, ne trouve pas maintenant application puisqu'il faut prendre en considération les deux conventions collectives conclues par les Teamsters avec Besner Central et Besner Atlantic - Le Conseil conclut donc que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique.

Unfair labour practice - Bad faith bargaining - Practice and procedure - Single employer - Sale of business - At the time of the mass departures of drivers from Transport Besner, in autumn 2002, did Transport Besner contravene section 94 of the *Code*? - Moreover, did the union's actions and the documents it distributed during its bargaining with Transport Besner violate the duty to bargain in good faith pursuant to section 50(a) of the *Code*? - The organizational choices of the companies comprising the single employer have had considerable effects on the union, as these choices resulted in the gradual closure of Transport Besner - The Board cannot find that these choices were intended to interfere in union business within the meaning of section 94(1) of the *Code* and to undermine the employees' freedom to choose the union of their choice - The employer has demonstrated sufficient business justification stemming from real difficulties to which no answer could be found at the bargaining table - While it is true that the transfer of a company to other sister companies affects the union's representative capacity, the fact remains that section 94(1) of the *Code* is not automatically the appropriate provision for every situation, including the present matter - The compagnies comprising the single employer have not contravened section 94(1) of the *Code* - For complaints filed pursuant to section 50(a) of the *Code*, the Board will not interfere to restore the balance of power between the bargaining parties, however it must ensure that one party does not undermine the other's right to bargain or does not act in such a manner as to impede the exercise of collective bargaining - In this matter, the Board cannot find that the union sought to destroy the

Pratique déloyale de travail - Négociation de mauvaise foi - Pratique et procédure - Employeur unique - Vente d'entreprise - Au moment des départs massifs des chauffeurs de Transport Besner à l'automne 2002, Transport Besner a-t-elle enfreint l'article 94 du *Code*? - De plus, les actions du syndicat et les documents qu'il a diffusés durant les négociations avec Transport Besner ont-ils contrevenu à l'obligation de négocier de bonne foi prévu à l'alinéa 50a) du *Code*? - Les choix organisationnels des entreprises composant l'employeur unique ont eu des effets considérables sur le syndicat puisque ces choix ont entraîné la fermeture graduelle de Transport Besner - Le Conseil ne peut conclure que ces choix visaient à s'ingérer dans les affaires du syndicat au sens du paragraphe 94(1) et à remettre en question la liberté des employés de choisir le syndicat de leur choix - L'employeur a fait état d'une justification commerciale suffisante découlant de difficultés réelles et pour lesquelles aucune réponse n'a pu être trouvée à la table de négociation - S'il est vrai que le transfert d'une entreprise à d'autres sociétés soeurs affecte la capacité de représentation du syndicat, il n'en demeure pas moins que le paragraphe 94(1) du *Code* n'est pas automatiquement la disposition appropriée dans chaque situation, y compris la présente affaire - Les entreprises composant l'employeur unique n'ont pas contrevenu au paragraphe 94(1) du *Code* - Dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*, le Conseil n'interviendra pas pour rétablir l'équilibre du pouvoir entre les parties au cours des négociations, mais il doit toutefois s'assurer qu'une partie ne mine pas le droit de l'autre de négocier ou n'agit pas de manière à empêcher l'exercice de la négociation collective - Dans le cas qui

employer or wanted to weaken its right to engage in collective bargaining - Complaints dismissed.

The Board was composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, and Ms. Maureen Flynn and Mr. Bernard Paquet, Members.

Appearances

Mr. Dany Milliard, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
Mr. Daniel Rochefort and Ms. Sophie Matte, for Transport Besner Inc., Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd., Besner Network Management Ltd. and Transport TFI3, S.E.C.;
Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL).

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Applications

[1] The Board has before it an application for a declaration of single employer, pursuant to section 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), filed on September 20, 2002 and amended on March 11, 2003, by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (the union) concerning Transport Besner Inc. (Transport Besner), Besner Atlantic Trucking Ltd. (Besner Atlantic), Besner Central Trucking Ltd. (Besner Central) and Besner Network Management Ltd. (Besner Network) for the Saint-Nicolas location. In the alternative, the union seeks a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code* between Transport Besner and the two companies, Besner Central and Besner Atlantic.

[2] On April 17, 2003, the Board allowed an application for amendment filed by the union on March 17, 2003, in order to include Transport TFI3, S.E.C. (TFI3) in its application for a single employer declaration in file no. 23236-C (*Transport Besner Inc. et al.*, April 17, 2003 (CIRB LD 837), amended by *Transport Besner Inc. et al.*, September 2, 2003 (CIRB LD 897)). An application for reconsideration of the letter decision (CIRB LD 837) was filed by the employers TransForce Incorporated, Transport TFI2,

nous occupe, le Conseil ne peut conclure que le syndicat a cherché à anéantir l'employeur ou qu'il a voulu affaiblir son droit à entamer des négociations collectives - Plaintes rejetées.

Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, et de M[e] Maureen Flynn et M. Bernard Paquet, Membres.

Ont comparu

M[e] Dany Milliard, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
M[e] Daniel Rochefort et M[e] Sophie Matte, pour Transport Besner Inc., Transport Besner Atlantic Ltée, Transport Besner Central Ltée, Gestion réseau Besner Ltée et Transport TFI3, S.E.C.
M[e] Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature des demandes

[1] Le Conseil est saisi d'une demande de déclaration d'employeur unique, en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), présentée le 20 septembre 2002 et modifiée le 11 mars 2003 par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (le syndicat) à l'égard de Transport Besner Inc. (Transport Besner), Transport Besner Atlantic Ltée (Besner Atlantic), Transport Besner Central Ltée (Besner Central) et Gestion réseau Besner Ltée (Gestion Besner) pour l'établissement de Saint-Nicolas. Subsidiairement, le syndicat sollicite une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code* entre Transport Besner et les deux entreprises Besner Central ainsi que Besner Atlantic.

[2] Le 17 avril 2003, le Conseil a accueilli une demande de modification présentée par le syndicat en date du 17 mars 2003 afin d'inclure Transport TFI3, S.E.C. (TFI3), dans sa demande de déclaration d'employeur unique dans le dossier n° 23236-C (*Transport Besner Inc. et autres*, 17 avril 2003 (CCRI LD 837) modifiée par *Transport Besner Inc. et autres*, 2 septembre 2003 (CCRI LD 897)). Une demande de réexamen de la décision-lettre (CCRI LD 837) a été présentée par les employeurs Gestion TransForce, Transport TFI2,

S.E.C., and TFI3 pursuant to section 18 of the *Code*. A reconsideration panel dismissed this application for reconsideration on August 5, 2003 (*TransForce Incorporated et al.*, August 5, 2003 (CIRB LD 879)).

[3] The Board also has before it an unfair labour practice complaint pursuant to sections 94 and 97 of the *Code* filed by the union on October 1, 2002 (file no. 23243-C), as well as a complaint alleging a breach by the union of section 50(a) of the *Code* filed by Transport Besner on October 21, 2002 (file no. 23282-C). Hearings on the merits of the application and the two complaints were held in Québec from January 27 to 30, 2003, on June 16 and 17, 2003, on July 9, 10 and 11, 2003, on September 12 and 13, 2003, on October 9 and 10, 2003, on November 19, 2003 (in Montréal) and on December 10 and 11, 2003.

[4] During these hearings, the Board heard various testimonies. The respondent companies presented testimony by, respectively, René Toupin, Sales Director - Besner Network; Richard Lemay, Training and Safety Director - Besner Network; Mario Tremblay, Operations Director - Besner Central; Bernard St-Coeur, Operations Manager - Besner Atlantic; Hélène Côté, Manucam employee; Josiane-Mélanie Langlois, Legal Counsel - TransForce Income Fund; Sylvain Desaulniers, Vice-President, Human Resources - TransForce Income Fund; Louis-Philippe Berti, chartered accountant; Richard Potvin, Corporate Comptroller - TransForce Income Fund; Nic Boivin, former driver for Transport Besner; Jean-Paul Roy, former driver for Transport Besner; Marc Gauvreau, former driver for Transport Besner; Pierre Néron, former driver for Transport Besner; Christian Cantin, former driver for Transport Besner.

[5] The union presented testimony by Gilles Tessier, former driver for Transport Besner; Mario Genest, former driver for Transport Besner; Claude Nolet, former driver for Transport Besner; Serge Verreault, former driver for Transport Besner; Bernard Cloutier, former driver for Transport Besner; Gérald Frenette, former driver for Transport Besner; Frédéric Maupu, former driver for Transport Besner; Renée Bellemarre, former Human Resources Director - Besner Network; Sébastien Fouquette, former driver for Transport Besner, Gilles Raymond, union advisor (CSN); Normand Brouillette, CSN executive committee assistant; Martin Alain, union president; Réjean Tremblay, union vice-president; Richard Provençal,

S.E.C., et TFI3 en vertu de l'article 18 du *Code*. Un banc de révision a rejeté cette demande de réexamen le 5 août 2003 (*Gestion TransForce et autres*, 5 août 2003 (CCRI LD 879)).

[3] Le Conseil est également saisi d'une plainte de pratique déloyale de travail en vertu des articles 94 et 97 du *Code* déposée par le syndicat le 1er octobre 2002 (dossier n° 23243-C) ainsi que d'une plainte alléguant violation par le syndicat de l'alinéa 50a) du *Code* déposée par Transport Besner le 21 octobre 2002 (dossier n° 23282-C). Des audiences portant sur le bien-fondé de la demande et des deux plaintes se sont déroulées à Québec du 27 au 30 janvier 2003, les 16 et 17 juin 2003, les 9, 10 et 11 juillet 2003, les 12 et 13 septembre 2003, les 9 et 10 octobre 2003, le 19 novembre 2003 (à Montréal) ainsi que les 10 et 11 décembre 2003.

[4] Au cours de ces audiences, le Conseil a entendu plusieurs témoignages. Les entreprises intimées ont fait entendre respectivement René Toupin, directeur des ventes - Gestion Besner; Richard Lemay, directeur de la formation et de la sécurité - Gestion Besner; Mario Tremblay, directeur des opérations - Besner Central; Bernard St-Coeur, chef des opérations - Besner Atlantic; Hélène Côté, employée de l'entreprise Manucam; Josiane-Mélanie Langlois, conseillère juridique - Fonds de revenu TransForce; Sylvain Desaulniers, vice-président, Ressources humaines - Fonds de revenu TransForce; Louis-Philippe Berti, comptable agréé; Richard Potvin, contrôleur corporatif - Fonds de revenu TransForce; Nic Boivin, ancien chauffeur de Transport Besner; Jean-Paul Roy, ancien chauffeur de Transport Besner; Marc Gauvreau, ancien chauffeur de Transport Besner; Pierre Néron, ancien chauffeur de Transport Besner; Christian Cantin, ancien chauffeur de Transport Besner.

[5] Le syndicat a fait entendre Gilles Tessier, ancien chauffeur de Transport Besner; Mario Genest, ancien chauffeur de Transport Besner; Claude Nolet, ancien chauffeur de Transport Besner; Serge Verreault, ancien chauffeur de Transport Besner; Bernard Cloutier, ancien chauffeur de Transport Besner; Gérald Frenette, ancien chauffeur de Transport Besner; Frédéric Maupu, ancien chauffeur de Transport Besner; Renée Bellemarre, ancienne directrice des Ressources humaines - Gestion Besner; Sébastien Fouquette, ancien chauffeur de Transport Besner, Gilles Raymond, conseiller syndical (CSN); Normand Brouillette, adjoint au comité exécutif de la CSN; Martin Alain, président du syndicat; Réjean Tremblay, vice-président du

union treasurer; Roger Desrosiers, former driver for Transport Besner; Éric Vidal, former driver for Transport Besner; Sylvain Côté, former driver for Transport Besner; Yvan Duceppe, chartered accountant, MCE-Conseil.

[6] The respondent companies and the union presented testimony by the following common witnesses: Jean-François Dodier, Vice-President and General Manager - Besner Network; Frédéric Gignac, Equipment Co-ordinator - Besner Network; Serge Marcotte, Vice-President, Operations - Besner Network; Guy Demers, Fleet Manager - Besner Atlantic; Jocelyn Tardif, Head Dispatcher - Besner Atlantic.

[7] The Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (QFL) (the Teamsters), is an interested party in the single employer declaration and sale of business declaration (file no. 23236-C), and in the union's complaint (file no. 23243-C). They presented testimony by Gérald Côté, president of Teamsters Local 106 and business agent.

[8] In the reasons for decision given on May 15, 2003 (*Transport Besner Inc. et al.*, [2003] CIRB no. 231), the Board dismissed the union's application for an interim order filed on March 19, 2003, regarding a single employer declaration.

[9] After the filing of the applications and during the hearings, the Board examined and decided a number of procedural matters, which it disposed of in the following decisions:

- *Transport Besner Inc. et al.*, November 19, 2002 (CIRB LD 767); decision ordering filing of documents by the respondent companies;

- *Transport Besner Inc. et al.*, July 2, 2003 (CIRB LD 871); application for a declaration of disqualification of the union's counsel filed by the Teamsters counsel on June 17, 2003. The Board dismissed this application;

- *Transport Besner Inc. et al.*, September 4, 2003 (CIRB LD 900); the Board ruled on an application filed on July 31, 2003 by the counsel for the respondent companies for permission to present additional

syndicat; Richard Provençal, Trésorier du syndicat; Roger Desrosiers, ancien chauffeur de Transport Besner; Éric Vidal, ancien chauffeur de Transport Besner; Sylvain Côté, ancien chauffeur de Transport Besner; Yvan Duceppe, comptable agréé, MCE-Conseil.

[6] Les entreprises intimées et le syndicat ont fait entendre les témoins communs suivants: Jean-François Dodier, vice-président et directeur général - Gestion Besner; Frédéric Gignac, coordonnateur des équipements - Gestion Besner; Serge Marcotte, vice-président des opérations - Gestion Besner; Guy Demers, directeur de la flotte - Besner Atlantic; Jocelyn Tardif, chef répartiteur - Besner Atlantic.

[7] L'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ) (les Teamsters), est une partie intéressée dans le dossier de demande d'employeur unique et de déclaration de vente d'entreprise (dossier nº 23236-C) ainsi que dans le dossier de plainte du syndicat (dossier nº 23243-C). Elle a fait entendre Gérald Côté, président de la section locale 106 des Teamsters et agent d'affaires.

[8] Par ailleurs, dans des motifs de décision rendus le 15 mai 2003 (*Transport Besner Inc. et autres*, [2003] CCRI nº 231, le Conseil a rejeté une demande d'ordonnance provisoire présentée par le syndicat le 19 mars 2003 visant principalement une déclaration d'employeur unique provisoire.

[9] En outre, à la suite du dépôt des demandes et au cours des audiences, le Conseil s'est également penché sur de nombreuses questions d'ordre procédural qu'il a tranchées, entre autres, dans les décisions suivantes:

- *Transport Besner Inc. et autres*, 19 novembre 2002 (CCRI LD 767); décision ordonnant la production de documents par les entreprises intimées;

- *Transport Besner Inc. et autres*, 2 juillet 2003 (CCRI LD 871); demande de déclaration d'inhabileté du procureur du syndicat présentée par le procureur des Teamsters le 17 juin 2003. Le Conseil a rejeté cette demande;

- *Transport Besner Inc. et autres*, 4 septembre 2003 (CCRI LD 900); le Conseil s'est prononcé sur une demande présentée le 31 juillet 2003 par le procureur des entreprises intimées visant à lui permettre de

evidence before the Board. The Board decided that the counsel for the respondent companies could call a maximum of five additional drivers during the hearings on September 12 and 13, 2003 and on October 9 and 10, 2003.

II - Facts and Background

[10] The union was certified by the Board on February 27, 1998 to represent all drivers working for Transport Besner (order no. 7342-U). The union entered into a collective agreement with Transport Besner, which expired on May 31, 2002.

[11] At the time of the filing of the application for a single employer declaration and sale of business declaration by the union, on September 20, 2002, Transport Besner held its full-load carrier activities in Canada and the north-eastern U.S. from its place of business in Saint-Nicolas. The company, which was established in 1976, was owned in majority by La Financière Besway Inc., which was also the majority owner of Besner Atlantic, Besner Central and Besner Network.

[12] Prior to the union's certification on February 27, 1998, as the bargaining agent representing Transport Besner's drivers, the Teamsters had, since 1994, held a bargaining certificate to represent these employees and it was through raiding that the union became their bargaining agent.

[13] Besner Atlantic and Besner Central are also full-load carriers, carrying on business, respectively, in the Maritimes / eastern U.S. corridor, and in the Ontario / midwestern U.S. corridor. Besner Atlantic was established in 1998 and Besner Central in 1999. Before the fall of 2002, Besner Atlantic had only one place of business, located in Moncton (New Brunswick), and a plant in Lachine, and Besner Central had only one place of business, located in Mississauga (Ontario), and a plant in Lachine. Before September 2002, Besner Atlantic had about 25 drivers, all working in Moncton, and Besner Central was using the services of about 25 drivers in Mississauga hired through employment agencies. These companies did not have drivers in Saint-Nicolas.

présenter des éléments de preuve supplémentaires devant le Conseil. Le Conseil a alors décidé que le procureur des entreprises intimées pourrait faire entendre un maximum de cinq chauffeurs supplémentaires lors des audiences des 12 et 13 septembre 2003 ainsi que des 9 et 10 octobre 2003.

II - Faits et contexte

[10] Le syndicat a été accrédité par le Conseil le 27 février 1998 pour représenter tous les chauffeurs travaillant pour Transport Besner (ordonnance n° 7342-U). Le syndicat a conclu une convention collective avec Transport Besner qui a pris fin le 31 mai 2002.

[11] Au moment de la présentation de la demande de déclaration d'employeur unique et de déclaration de vente d'entreprise par le syndicat, le 20 septembre 2002, Transport Besner exerçait principalement ses activités de transport de lots complets au Canada et dans le nord-est des États-Unis, et ce, à partir de son lieu d'affaires situé à Saint-Nicolas. Cette entreprise, créée en 1976, était majoritairement détenue par La Financière Besway Inc. Celle-ci détenait aussi majoritairement Besner Atlantic, Besner Central ainsi que Gestion Besner.

[12] Avant l'accréditation du syndicat le 27 février 1998 à titre d'agent négociateur pour représenter les chauffeurs de Transport Besner, les Teamsters détenaient un certificat d'accréditation depuis 1994 pour représenter ces employés et c'est lors d'un maraudage que le syndicat est devenu leur agent négociateur.

[13] Besner Atlantic et Besner Central sont aussi des entreprises de transport de lots complets qui exercent leurs activités respectivement dans le corridor Maritimes/Est des États-Unis et dans le corridor Ontario/Centre-Ouest des États-Unis. Besner Atlantic a été créée en 1998 et Besner Central en 1999. Avant l'automne 2002, Besner Atlantic n'avait qu'un lieu d'affaires situé à Moncton (Nouveau-Brunswick) et un établissement à Lachine et Besner Central n'avait qu'un lieu d'affaires situé à Mississauga (Ontario) ainsi qu'un établissement à Lachine. Avant septembre 2002, Besner Atlantic comptait environ 25 chauffeurs travaillant tous à Moncton et Besner Central faisait appel aux services d'environ 25 chauffeurs à Mississauga par l'intermédiaire d'agences de placement. Ces entreprises ne comptaient pas de chauffeurs à Saint-Nicolas.

[14] Besner Network was established in 1998 and defines itself as a transportation logistics company, having as its principal activities, in addition to administration, the recruitment of customers and allocation of contracts to carriers, particularly to Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central. Since its establishment in 1998, it has operated from the same address as Transport Besner, that is, 354 du Pont, Saint-Nicolas. Many of the administrative and management staff who worked for Transport Besner until 1998 presently work for Besner Network.

[15] According to the testimony heard by the Board, Besner Network's managers also act as managers of Besner Central and Besner Atlantic, and did so for Transport Besner until the end of December 2002.

[16] Before the establishment of Besner Network in 1998, all of Transport Besner's administrative activities (recruitment, training and general human resources management) were conducted by the company itself.

[17] On February 15, 1999, the union filed with the Board an application for a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code* covering Transport Besner, Besner Atlantic and La Financière Besway Inc. The union later withdrew this application as part of a settlement between the parties.

[18] On July 18, 2002, the Teamsters filed a certification application for Besner Central (file no. 23118-C) and on July 24, 2002, they filed a certification application for Besner Atlantic (file no. 23135-C). These two applications did not include the Saint-Nicolas location. In any case, prior to September 2002, Besner Central and Besner Atlantic did not have a plant in Saint-Nicolas. On October 29, 2002, the Board granted the Teamsters' application for withdrawal in these two files.

[19] On August 27, 2002, two identical collective agreements were signed between the Teamsters and Besner Central and the Teamsters and Besner Atlantic for the drivers of these companies. The Teamsters were voluntarily recognized by Besner Central and Besner Atlantic and they subsequently filed, on November 1, 2002, two certification applications with the Board (files no. 23311-C and no. 23312-C) covering,

[14] Gestion Besner a été créée en 1998 et se définit comme une entreprise de logistique de transport dont les activités principales, en plus des activités administratives, consistent à recruter des clients pour ensuite répartir des contrats auprès d'entreprises de transport, dont principalement Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central. Depuis sa création en 1998, ses activités se déroulent à la même adresse que celle de Transport Besner, soit le 354, route du Pont, à Saint-Nicolas. Une portion importante du personnel administratif et de direction travaillant auprès de Transport Besner jusqu'en 1998 travaille désormais auprès de Gestion Besner.

[15] Selon les témoignages entendus par le Conseil, les dirigeants de Gestion Besner agissent aussi à titre de dirigeants des entreprises Besner Central et Besner Atlantic, et de Transport Besner, jusqu'à la fin décembre 2002.

[16] Avant la création de Gestion Besner en 1998, l'ensemble des activités administratives (recrutement, formation et gestion des ressources humaines en général) de Transport Besner étaient réalisées par cette même entreprise.

[17] Le 15 février 1999, le syndicat a présenté au Conseil une demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* visant Transport Besner, Besner Atlantic et la Financière Besway Inc. Le syndicat s'est par la suite désisté de cette demande dans le cadre d'un règlement entre les parties en cause.

[18] Le 18 juillet 2002, les Teamsters présentaient une demande d'accréditation pour Besner Central (dossier n° 23118-C) et, le 24 juillet 2002, ils présentaient une demande d'accréditation pour Besner Atlantic (dossier n° 23135-C). Ces deux dernières demandes ne visaient pas l'établissement de Saint-Nicolas. Avant septembre 2002, les entreprises Besner Central et Besner Atlantic ne possédaient d'ailleurs pas d'établissement à Saint-Nicolas. Le 29 octobre 2002, le Conseil a accueilli la demande de désistement des Teamsters dans ces deux dossiers.

[19] Le 27 août 2002, deux conventions collectives identiques ont été conclues entre les Teamsters et Besner Central et entre les Teamsters et Besner Atlantic pour les chauffeurs de ces entreprises. Les Teamsters ont été volontairement reconnus par Besner Central et Besner Atlantic et ils ont par la suite présenté, le 1er novembre 2002, deux demandes d'accréditation au Conseil (dossiers n° 23311-C et n° 23312-C) visant

respectively, all the plants of these two companies, including the Saint-Nicolas one. On October 23, 2002, the union had filed two certification applications with the Board covering the same two companies, but only for the Saint-Nicolas location (files no. 23288-C and no. 23289-C).

[20] One important characteristic of the two identical collective agreements signed by Besner Central and Besner Atlantic with the Teamsters on August 27, 2002 was the inclusion of a "first in, first out" travel booking system, which is not based exclusively on driver seniority. No establishment of the respondent companies is specifically mentioned in these two collective agreements.

[21] In a letter dated December 6, 2002, the Board informed the parties that it would not make a determination on the certification applications until it had heard the evidence submitted with the application for a single employer declaration (file no. 23236-C) and the two complaints (files no. 23243-C and no. 23282-C).

[22] During the summer and fall of 2002, significant changes were observed in Transport Besner's activities. In May 2002, this company had more than 280 drivers. On December 23, 2002, it had only 98. In the fall of 2002, there was no longer any recruitment of drivers for Transport Besner, whereas an increase could be seen in the numbers of drivers recruited for Besner Atlantic and Besner Central in the fall of 2002.

[23] Additionally, on October 1, 2002, the TransForce Income Fund acquired the shares of Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central and Besner Network. The TransForce Income Fund, which is headquartered in Montréal and has its trust units registered on the Toronto Stock Exchange, is a leader in the Canadian transportation and logistics industry.

[24] This fund regroups different subsidiaries distributed among a management structure comprising a number of limited partnerships. TFI3 is one of these limited partnerships. According to the testimony heard by the Board, it was mainly for tax reasons that the TransForce Income Fund liquidated its companies'

respectivement tous les établissements de ces deux entreprises, incluant celui de Saint-Nicolas. Le 23 octobre 2002, le syndicat avait auparavant présenté deux demandes d'accréditation devant le Conseil concernant ces deux mêmes entreprises mais seulement pour leur établissement de Saint-Nicolas (dossiers n° 23288-C et n° 23289-C).

[20] Une des caractéristiques importantes des deux conventions collectives identiques conclues par Besner Central et Besner Atlantic avec les Teamsters le 27 août 2002 est que ces dernières comprennent un système d'assignation des voyages qualifié de «first in, first out» (premier arrivé, premier sorti) et qui ne se fonde pas uniquement sur l'ancienneté des chauffeurs. Aucun établissement des entreprises intimées n'est spécifiquement mentionné dans ces deux conventions collectives.

[21] Dans une lettre datée du 6 décembre 2002, le Conseil a informé les parties qu'il n'entendait pas se prononcer sur les demandes d'accréditation avant d'avoir entendu la preuve dans le dossier de demande de déclaration d'employeur unique (dossier n° 23236-C) ainsi que dans les deux dossiers de plaintes (dossiers n° 23243-C et n° 23282-C).

[22] Au cours de l'été et de l'automne 2002, des changements importants ont été observés dans les activités de Transport Besner. En mai 2002, cette entreprise comptait plus de 280 chauffeurs. En date du 23 décembre 2002, elle n'en comptait que 98. À l'automne 2002, il ne se faisait plus de recrutement de chauffeurs pour Transport Besner, mais on a pu noter une augmentation du nombre de chauffeurs recrutés pour Besner Atlantic et Besner Central à l'automne 2002.

[23] De plus, le 1er octobre 2002, le Fonds de revenu TransForce a acquis les actions des entreprises Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central et Gestion Besner. Le Fonds de revenu TransForce, dont le siège social est situé à Montréal et dont les parts de fiducie sont inscrites à la bourse de Toronto, est un chef de file de l'industrie canadienne du transport et de la logistique.

[24] Ce fonds regroupe différentes filiales réparties au sein d'une structure de gestion comprenant plusieurs sociétés en commandite. TFI3 est l'une de ces sociétés en commandite. Selon les témoignages entendus par le Conseil, ce serait essentiellement pour des raisons fiscales que le Fonds de revenu TransForce aurait

shares inside limited partnerships. On December 31, 2002, TFI3 was the limited partnership overseeing the activities of the Besner group of companies. The limited partnership itself is an administrative entity that has no employees, does not carry on activities and does not have a physical structure. It is the companies that it heads that have a physical structure, conduct transportation activities and have employees. Thus it appears that, for tax or other reasons, transfers of shares from one limited partnership to another may take place.

liquidé les actions de ses entreprises au sein de sociétés en commandite. Le 31 décembre 2002, TFI3 était la société en commandite qui chapeautait les activités des entreprises Besner. La société en commandite en soi est une entité administrative qui n'a pas d'employés, qui n'exerce pas d'activités et qui ne possède pas de structure physique. Ce sont les entreprises qu'elle chapeaute qui elles ont une structure physique, exercent des activités de transport et regroupent des employés. Il apparaît donc que, pour des raisons fiscales ou autres, différents transferts d'actions d'une société en commandite à une autre peuvent avoir cours.

[25] Starting in September 2002, many drivers left Transport Besner and signed employment contracts with Besner Central, Besner Atlantic or other carriers. Besner Atlantic and Besner Central did not have the Saint-Nicolas plant until the end of the summer of 2002. Two or three drivers from each of these companies worked in Saint-Nicolas in September 2002. In December 2002, about 30 drivers from Besner Central and about 30 from Besner Atlantic were working at Saint-Nicolas.

[25] Dès le mois de septembre 2002, plusieurs chauffeurs ont quitté Transport Besner pour conclure un contrat d'embauche avec Besner Central, Besner Atlantic ou d'autres entreprises de transport. Besner Atlantic et Besner Central n'avaient pas d'établissement à Saint-Nicolas avant la fin de l'été 2002. Deux ou trois chauffeurs pour chacune de ces entreprises travaillaient à Saint-Nicolas en septembre 2002. En décembre 2002, on comptait plutôt une trentaine de chauffeurs de Besner Central et une trentaine de chauffeurs de Besner Atlantic travaillant à Saint-Nicolas.

[26] Between the months of May and December 2002, the union and Transport Besner representatives engaged in negotiations for the purpose of reaching a collective agreement. Meetings took place on May 24, July 5, August 29 and 30 and September 5 and 6. According to testimony heard, the main stumbling block in the bargaining was the booking system.

[26] Entre les mois de mai et décembre 2002, le syndicat et les représentants de Transport Besner ont entrepris des négociations afin de parvenir à la conclusion d'une convention collective. Les premières de ces rencontres ont eu lieu le 24 mai, le 5 juillet, les 29 et 30 août ainsi que les 5 et 6 septembre. Selon les témoignages entendus, la pierre d'achoppement de ces négociations concernait principalement le système d'assignation des voyages («booking»).

[27] The union asked for help from a conciliation officer pursuant to section 71 of the *Code* on July 16, 2002. A conciliator was appointed at the end of July and met the parties several times, without success.

[27] Le syndicat a demandé l'intervention d'un conciliateur en vertu de l'article 71 du *Code*, le 16 juillet 2002. Un conciliateur a été nommé à la fin juillet et il a rencontré les parties à quelques reprises par la suite, sans succès.

[28] As mentioned earlier, on August 27, 2002, two identical collective agreements were concluded between the Teamsters and Besner Central and the Teamsters and Besner Atlantic. After this, the Teamsters were voluntarily recognized by these employers. The booking system in the two collective agreements is based on the notion of "first in, first out."

[28] Tel qu'il est mentionné antérieurement, le 27 août 2002, deux conventions collectives identiques ont été conclues entre les Teamsters et Besner Central ainsi qu'entre les Teamsters et Besner Atlantic. Les Teamsters ont alors été reconnus volontairement par ces employeurs. L'assignation des voyages prévue par les deux conventions collectives repose sur le système dit «premier arrivé, premier sorti».

[29] On September 13, 2002, the employer made a package offer to the union, which was rejected by over 90% of Transport Besner employees in a vote held on

[29] Le 13 septembre 2002, l'employeur a présenté une offre globale au syndicat, laquelle a été rejetée à plus de 90 % par les employés de Transport Besner lors d'un

September 21, 2002. On this same day, September 21, some employees and union representatives took part in a demonstration in front of the property of Michel Besner, the founder of Transport Besner. Injunction procedures were filed against the union after this demonstration.

[30] Representatives of Transport Besner and the union returned to the bargaining table on October 21, 2002. During this meeting, Mr. Sylvain Desaulniers, Vice-President, Human Resources - TransForce Income Fund, joined the employer committee. Mr. Robert Papineau, president of a transport company now held by the TransForce Income Fund, spoke to the bargaining parties about the conditions prevailing in the transport industry.

[31] The bargaining continued through November 2002. On December 14, 2002, the employer tabled a second offer, which was presented by the union to the employees, who rejected it by a percentage of at least 95%.

[32] Transport Besner's representatives then contacted the highest authorities of the Confédération des syndicats nationaux (CSN) for the purpose of engaging in final negotiations, which were initially scheduled for December 19 to 22, 2002. Mr. Normand Brouillette, CSN executive committee assistant, then joined the union committee at the bargaining table starting on December 19, 2002.

[33] During this intensive bargaining, the two parties decided to group the different elements to be negotiated into three main categories. A number of matters were settled at this time, but the issue of the booking system remained problematic. The employer wanted to implement a "first in, first out" booking system, which does not take into account driver seniority. The union wanted to maintain the current system, according to which trips are assigned at 4:00 p.m. each day prior to departure.

[34] According to the testimony, during bargaining on December 19, 2002, the union suggested that there be two bookings a week based on seniority and that the other assignments be done on a "first in, first out" basis.

scrutin tenu le 21 septembre 2002. Au cours de cette journée du 21 septembre, certains employés et représentants du syndicat ont participé à une manifestation aux abords de la propriété de Michel Besner, le fondateur de Transport Besner. À la suite de cette manifestation, des procédures d'injonction ont été déposées contre le syndicat.

[30] Les représentants de Transport Besner et du syndicat sont revenus à la table de négociation le 21 octobre 2002. Au cours de cette rencontre, M. Sylvain Desaulniers, vice-président, Ressources humaines - Fonds de revenu TransForce, s'est joint au comité patronal. M. Robert Papineau, président d'une entreprise de transport maintenant détenue par le Fonds de revenu TransForce a fait une intervention à la table de négociation relativement aux conditions offertes dans le secteur du transport.

[31] Les négociations se sont poursuivies au cours du mois de novembre 2002. Le 14 décembre 2002, l'employeur a déposé une seconde offre patronale qui a été présentée par le syndicat aux employés et qui a été rejetée par un pourcentage d'au moins 95 %.

[32] Les représentants de Transport Besner ont par la suite entrepris de communiquer avec les plus hautes instances de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) afin d'enclencher d'ultimes négociations qui devaient initialement se dérouler du 19 au 22 décembre 2002. M. Normand Brouillette, adjoint au comité directeur de la CSN, s'est alors joint au comité syndical à la table de négociation, dès le 19 décembre 2002.

[33] Au cours de ces négociations intensives, les deux parties ont décidé de regrouper les différents éléments à négocier en trois blocs principaux. Plusieurs éléments ont alors pu être réglés mais la question du système d'assignation des voyages demeurait toujours problématique. La partie patronale souhaitait adopter un système d'assignation dit «premier arrivé, premier sorti» qui ne se réfère pas à l'ancienneté des chauffeurs. Le syndicat souhaitait plutôt que soit maintenu le système en vigueur établissant l'assignation des voyages à 16 h, à chaque jour précédant le départ des voyages.

[34] Selon les témoignages entendus, lors des négociations du 19 décembre 2002, la partie syndicale aurait proposé qu'il y ait deux assignations par semaine selon l'ancienneté et que les autres assignations s'effectuent selon la notion de «premier arrivé, premier sorti».

[35] Also according to testimony, following a meeting of the administrative authorities of TransForce Income Fund, the employer informed the union on December 20, 2002 that the proposal for two bookings a week based on seniority was not accepted and that the employer wanted its package offer to be presented to the employees.

[36] The union did not agree to submit the employer's offer to the employees. Bargaining between the parties stopped at this time and did not continue as planned on December 21 and 22, 2002.

[37] On December 23, 2002, TransForce Income Fund announced that Transport Besner was folding and the company's remaining 98 drivers were being laid off. As of the end of September 2002, many Transport Besner trucks had been gradually leased to Besner Central and Besner Atlantic.

[38] On December 23, 2002, Transport Besner sent a notice to the Minister of Labour, pursuant to section 212 of the *Code*, informing the Minister of the mass lay-off of its 98 drivers. Transport Besner stated in this notice the company had to rationalize and restructure its operations within the Besner Network group in order to avoid adverse consequences for its sister companies, Besner Central and Besner Atlantic.

[39] Of the drivers who had initially worked for Transport Besner, a large percentage are now working for Besner Central and Besner Atlantic; some others are working for other transport companies.

III - Preliminary Objection - Motion to Dismiss Owing to Mootness of the Application

[40] The respondent companies filed a motion to dismiss owing to mootness of the application for a single employer declaration in file no. 23236-C and the union's unfair labour practice complaint in file no. 23243-C.

[41] This motion was presented formally in writing to the Board on May 30, 2003. It had first been made

[35] Toujours selon les témoignages entendus, à la suite d'une réunion des instances administratives du Fonds de revenu TransForce, la partie patronale aurait informé la partie syndicale, le 20 décembre 2002, que la proposition des deux assignations par semaine selon l'ancienneté n'était pas acceptée et qu'elle souhaitait que son offre globale puisse être présentée aux employés.

[36] La partie syndicale n'a pas accepté de déposer cette offre patronale auprès des employés. Les négociations entre les parties ont pris fin à ce moment et elles ne se sont pas poursuivies comme prévu, les 21 et 22 décembre 2002.

[37] Le 23 décembre 2002, le Fonds de revenu TransForce a annoncé que Transport Besner fermait ses portes et que les 98 derniers chauffeurs de l'entreprise étaient licenciés. À partir de la fin septembre 2002, plusieurs des camions de Transport Besner ont été progressivement loués à Besner Central et Besner Atlantic.

[38] Le 23 décembre 2002, Transport Besner transmettait un avis à la ministre du Travail, conformément à l'article 212 du *Code*, l'informant du licenciement collectif de ses 98 chauffeurs. Transport Besner précisait alors dans cet avis que l'entreprise avait été forcée de constater la nécessité de rationaliser et de restructurer ses activités à l'intérieur du groupe Gestion Besner, et l'entreprise ajoutait que cela était nécessaire afin d'éviter des conséquences néfastes pour ses sociétés soeurs, Besner Central et Besner Atlantic.

[39] Parmi l'ensemble des chauffeurs qui travaillaient initialement chez Transport Besner, un pourcentage important travaille maintenant pour Besner Central et Besner Atlantic et plusieurs autres oeuvrent au sein d'autres entreprises de transport.

III - Objection préliminaire - Requête en irrecevabilité en raison du caractère théorique de la demande

[40] Les entreprises intimées ont présenté une requête en irrecevabilité en raison du caractère théorique de la demande de déclaration d'employeur unique contenue dans le dossier n° 23236-C et de la plainte de pratique déloyale déposée par le syndicat dans le dossier n° 23243-C.

[41] Cette requête a été formellement présentée par écrit au Conseil le 30 mai 2003. Elle avait tout d'abord

verbally on the day of the hearing on January 27, 2003. In a letter dated January 24, 2003, counsel for the respondent companies informed the Board of their intention to file a preliminary objection at the hearing beginning on January 27, 2003. However, on this day, the Board decided it would rule on the matter later, after hearing the parties on the case merits. The Board invited the parties to file their jurisprudence on this matter, which they did in February and March 2003. On March 28, 2003, the respondents added some details after considering the union's jurisprudence. The union replied to this correspondence on April 2, 2003. Subsequently, the Board invited the parties to make their final submissions on the matter by May 30, 2003 for the respondents and interested party, and by June 6, 2003 for the union.

[42] In their submissions, the respondent companies referred at length to the Supreme Court decision in *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, [1989] 1 S.C.R. 342. In this case, the Supreme Court had to rule on the ancillary question whether the rights guaranteed by the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* apply to a fetus. This issue was ancillary to that of the constitutionality of the provisions of the *Criminal Code*, R.S., c. C-34, with regard to abortion. Because the challenged provisions of the *Criminal Code* had already been declared invalid by the Court in a previous decision, the Court found that the appeal was moot and that it should not exercise its discretion to hear the case.

[43] In this case, the Court also determined the appellant had lost his standing to continue the appeal because circumstances upon which his standing was originally based no longer existed. Before the lower courts, the appellant had challenged the validity of the *Criminal Code* provisions with respect to abortion. His standing had originally been found on the basis that he was seeking a declaration that these provisions were invalid.

[44] The question of mootness of the appeal and the absence of standing were raised as a preliminary matter by the respondent. The Court heard this preliminary matter and reserved judgment on it. It then heard arguments on merits of the appeal so that the whole appeal could be decided without recalling the parties

été présentée verbalement lors de la journée d'audience du 27 janvier 2003. Dans une lettre datée du 24 janvier 2003, le procureur des entreprises intimées avait en effet informé le Conseil de son intention de présenter une objection préliminaire lors de l'audience commençant le 27 janvier 2003. Lors de cette journée d'audience, le Conseil a néanmoins décidé qu'il se prononcerait plus tard sur cette question et qu'il souhaitait d'abord entendre les parties sur le fond du litige. Il a cependant invité les parties à déposer leur jurisprudence sur cette question. Les parties ont déposé leur jurisprudence à cet égard en février et en mars 2003. Le 28 mars 2003, les intimées ont apporté des précisions après avoir pris connaissance de la jurisprudence du syndicat. Le syndicat a répliqué à cette correspondance le 2 avril 2003. Par la suite, le Conseil a invité les parties à présenter leurs observations définitives relativement à cette question au plus tard le 30 mai 2003 pour les intimées et la partie intéressée, et au plus tard le 6 juin 2003 pour le syndicat.

[42] Dans leurs observations, les entreprises intimées ont longuement fait référence à l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 342. Dans cette affaire, la Cour suprême devait se prononcer sur la question accessoire de savoir si les droits garantis par la *Charte canadienne des droits et libertés* s'appliquent à un foetus. Cette question était accessoire à celle de la validité constitutionnelle des dispositions du *Code criminel*, S.R., ch. C-34, relatives à l'avortement. Puisque les dispositions contestées du *Code criminel* avaient déjà été déclarées inopérantes par la Cour dans un autre arrêt, cette dernière a conclu que le pourvoi était théorique et qu'elle ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire de le trancher sur le fond.

[43] Dans ce cas, la Cour a de plus jugé que l'appelant n'avait plus qualité pour continuer le pourvoi puisque les circonstances qui fondaient initialement sa qualité pour agir n'existaient plus. Devant les cours inférieures, l'appelant avait en effet contesté la validité des dispositions du *Code criminel* relatives à l'avortement. La qualité pour agir lui avait été reconnue parce qu'il demandait un jugement déclarant ces dispositions invalides.

[44] La question du caractère théorique du pourvoi ainsi que de l'absence de qualité pour agir a donc été soulevée à titre de question préliminaire par l'intimé. La Cour a entendu cette question préliminaire et elle l'a prise en délibéré. Elle a alors entendu le pourvoi au fond, de manière à être en mesure de statuer sur la

for argument should the Court decide an appeal should proceed.

[45] The Court explained that the doctrine of mootness is part of a general policy under which a court may decline to decide a case that raises merely a hypothetical or abstract question. According to the Court, an appeal is moot when a decision will not have the effect of resolving some controversy affecting or potentially affecting the rights of the parties. The Court emphasized that a current controversy must be present not only when the action or proceeding is commenced, but also when the court is called upon to reach a decision.

[46] Further, the Court established a two-step analysis with regard to mootness. First, it must be determined whether the requisite tangible and concrete dispute has disappeared, rendering the issue academic. Second, the court must consider whether it should exercise its discretion to decide the merits of the case, despite the absence of a current controversy.

[47] The Court explained that the first rationale for the policy with respect to mootness is that a court's competence to resolve legal disputes is rooted in the adversary system. The second reason is based on the concern for the economy of the judicial resources and the third is a need for the courts to be sensitive to the effectiveness and efficiency of judicial intervention and to be aware of their judiciary function in our political framework.

A - Positions of the Parties

1 - The Respondent Companies

[48] The respondent companies allege, first, that since December 23, 2002, Transport Besner no longer conducts any business, no longer performs any transport movement and no longer has any employees. They add that this company has not purchased or acquired any trucks or trailers since that date.

[49] They note that in October 2002, TFI3 acquired all the shares of the four Besner companies and that in the

totalité du pourvoi sans devoir rappeler les parties pour plaider si elle décidait que le pourvoi devait être entendu.

[45] Relativement au caractère théorique, la Cour a expliqué qu'un tribunal, en vertu d'un principe général, peut refuser de trancher une affaire qui ne soulève qu'une question hypothétique ou abstraite. Selon la Cour, un appel est théorique lorsque la décision du tribunal n'a pas pour effet de résoudre un litige actuel qui a, ou peut avoir, des conséquences sur les droits des parties. La Cour a souligné qu'un litige actuel doit exister non seulement quand l'action ou les procédures sont engagées, mais aussi au moment où le tribunal doit rendre une décision.

[46] La Cour a alors établi une démarche en deux temps afin de déterminer si un litige est théorique. Premièrement, il faut se demander si le différend concret et tangible a disparu et si la question est devenue purement abstraite. La deuxième étape de la démarche consiste pour le tribunal à déterminer s'il devrait exercer son pouvoir discrétionnaire pour trancher l'affaire au fond, même en l'absence d'un litige actuel.

[47] La Cour a expliqué à cet égard que la première raison d'être d'un principe en matière de litiges théoriques est dû au fait que la capacité des tribunaux de trancher des litiges prend sa source dans un système contradictoire. La deuxième raison tient à l'économie des ressources judiciaires et la troisième raison tient à la nécessité pour les tribunaux d'être sensibles à l'efficacité et à l'efficience de l'intervention judiciaire et d'être conscients de leur fonction juridictionnelle dans notre structure politique.

A - Positions des parties

1 - Les entreprises intimées

[48] Les entreprises intimées invoquent dans un premier temps que Transport Besner n'a plus d'activités, n'exécute plus aucun mouvement de transport et qu'elle n'emploie plus aucun employé depuis le 23 décembre 2002. Elles ajoutent que cette entreprise n'a fait aucun achat ou acquisition de camions ou de remorques depuis cette date.

[49] Elles mentionnent qu'en octobre 2002, TFI3 a fait l'acquisition de la totalité des actions des quatre

fall of 2002, TFI3 evaluated the operation and performance of all four companies.

[50] On December 23, 2002, the TransForce Income Fund's Board of Directors decided to terminate Transport Besner's activities in order to rationalize operations and maximize the returns of the Besner companies. At this time, the 98 Transport Besner drivers were given notice of termination of employment.

[51] The respondent companies submit that, since December 23, 2002, Transport Besner was no longer an employer within the meaning of the *Code* because this company no longer benefits from the performance of work by employees, no longer has a relationship of subordination as it no longer has any employees, and no longer pays any salaries. The respondent companies add that on December 23, 2002, the union no longer had any members working for Transport Besner.

[52] The respondents stress the dissolution process of Transport Besner is now almost complete and this legal entity no longer exists. Their arguments fall into six areas, which can be summarized as follows:

a - Mootness

[53] Basing themselves chiefly on *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*, the respondent companies contend that the issue submitted to the Board in this instance (application for a single employer declaration and complaint concerning Transport Besner) is moot.

b - Mootness is a Universal Principle

[54] In the second part of their motion, the respondent companies assert the doctrine of mootness is rooted in the principles of common law and is generally applied in all judicial systems.

c - When the Question of Mootness should be Raised

[55] According to the respondents, this question should be determined prior to the hearing. In this connection, they refer to *New Brunswick (Minister of Health and Community Services)* v. *G. (J.)*, [1999] 3 S.C.R. 46, page 72.

entreprises Besner et qu'au cours de l'automne 2002, TFI3 a évalué le fonctionnement et le rendement de chacune de ces quatre entreprises.

[50] Le 23 décembre 2002, le conseil d'administration du Fonds de revenu TransForce aurait décidé de cesser les activités de Transport Besner afin de rationaliser et de rentabiliser les activités des entreprises Besner. Les 98 chauffeurs de Transport Besner ont dès lors reçu un avis de cessation d'emploi.

[51] Les entreprises intimées soutiennent que, depuis le 23 décembre 2002, Transport Besner n'est plus un employeur au sens du *Code* puisque cette entreprise ne bénéficie plus de la prestation de travail d'employés, n'exerce plus de lien de subordination puisqu'elle n'aurait plus aucun employé et ne paierait plus aucune rémunération. Les entreprises intimées ajoutent qu'en date du 23 décembre 2002, le syndicat n'avait plus aucun membre qui travaillait pour Transport Besner.

[52] Elles insistent donc sur le fait que le processus de dissolution de Transport Besner est sur le point d'être complété et que cette entité juridique n'existe plus. Leurs observations se divisent en six volets qui peuvent être résumés ainsi:

a - Le caractère théorique

[53] En se fondant principalement sur l'arrêt *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*, précité, les entreprises intimées concluent que le litige soumis au Conseil dans la présente affaire (demande d'employeur unique et plainte visant Transport Besner) est théorique.

b - Le caractère théorique serait un principe universel

[54] Dans le deuxième volet de leur requête, les entreprises intimées précisent que, selon elles, la doctrine du caractère théorique tirerait sa source dans les principes de *common law* et recevrait une application généralisée dans tout système judiciaire.

c - Le moment pour soulever la question du caractère théorique

[55] Selon les intimées, cette question devrait être tranchée avant le début de l'audience. Elles citent à cet égard la décision *Nouveau-Brunswick (Ministre de la Santé et des Services communautaires)* c. *G. (J.)*, [1999] 3 R.C.S. 46, page 72.

d - Preliminary and Jurisdictional Matters

[56] In this part, the respondents contend an administrative authority has jurisdiction only over the persons subject to its competence under the law (*Assoc. des épiciers en gros de la province de Québec Inc.* c. *Québec (Commission des transports)*, [1986] R.J.Q. 1871 (C.A.)) and as they consider Transport Besner is no longer an employer within the meaning of the *Code*, they argue the Board cannot have jurisdiction in this case.

e - Jurisprudence

[57] The respondent companies cite numerous Quebec precedents to support their position. First, they refer to *Desgagnés* c. *Bélanger Auto (Matane) inc.*, UE 2001-265 (C.S.), in which the Quebec Superior Court stated applicants must demonstrate the facts provided in their declaration are still current at the time of the hearing. They claim that they find it impossible that the Board could issue an order in relation to the unfair labour practice complaint filed in autumn 2002 by the union (file no. 23243-C), just as they find it impossible that a link can be established between the union and the respondent companies.

[58] They allege in this regard that, given the cessation of activities by Transport Besner on December 23, 2002, it would be impossible for the Board to issue any mandatory or injunctive order against Transport Besner, which no longer exists, has no employees, does not make any trips and has no customers.

[59] The respondents also cite at length the decision made by the Board in *Inter-Canadian (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197). In this decision, the Board found certain applications for a sale of business declaration to be moot.

f - Application of the Mootness Doctrine to the Present Case

[60] The last part of the respondents' submissions concern the application of the two steps set out in *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*, to the present case.

d - Les questions préliminaires et juridictionnelles

[56] Les intimées affirment dans ce volet qu'une autorité administrative n'a juridiction qu'à l'égard des personnes soumises à sa compétence conformément à la loi (*Assoc. des épiciers en gros de la province de Québec Inc.* c. *Québec (Commission des transports)*, [1986] R.J.Q. 1871 (C.A.)) et puisqu'elles estiment que Transport Besner n'est plus un employeur au sens du *Code*, elles concluent que le Conseil ne peut par conséquent avoir compétence dans cette affaire.

e - Jurisprudence

[57] Les entreprises intimées ont cité une volumineuse jurisprudence québécoise à l'appui de leurs observations. Elles citent d'abord l'affaire *Desgagnés* c. *Bélanger Auto (Matane) inc.*, UE 2001-265 (C.S.), dans laquelle la Cour supérieure du Québec a fait mention que les demandeurs doivent démontrer que les faits relatés dans leur déclaration sont toujours d'actualité au moment de l'audience. Elles invoquent qu'il leur semble impossible que le Conseil puisse rendre une ordonnance relativement à la plainte de pratique déloyale déposée à l'automne 2002 par le syndicat (dossier n° 23243-C), tout comme il leur semble impossible d'établir un lien entre le syndicat et les entreprises intimées.

[58] Elles allèguent à cet égard que, depuis la cessation des activités de Transport Besner en date du 23 décembre 2002, il serait impossible pour le Conseil de rendre une ordonnance de faire ou de ne pas faire à Transport Besner qui n'existe plus, n'a plus d'employés, n'effectue plus aucun voyage et n'a plus aucun client.

[59] Les intimées ont de plus longuement cité la décision rendue par le Conseil dans *Inter-Canadien (1991) Inc.* (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197). Dans cette décision, le Conseil a conclu au caractère théorique de certaines demandes de déclaration de vente d'entreprise.

f - Application de la théorie du caractère théorique à la présente affaire

[60] Le dernier volet des observations des intimées concerne l'application des deux étapes énoncées dans *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*, précité, à la présente affaire.

[61] According to the respondents, the Board, in determining the issue of mootness, must put itself not at the time when the proceedings commenced, but at the period after Transport Besner's closure. They contend there is obviously no need for the Board to rule on a single employer declaration when the employer concerned no longer exists, just as there is no need to rule on a speeding violation by a person who is deceased. (They refer in this regard to *The King ex. rel. Tolfree* v. *Clark et al.*, [1944] S.C.R. 69.)

[62] In their view, on the day when Transport Besner decided to cease operations, it ceased to exist as an employer within the meaning of the *Code*. Referring to the contractual notions in Quebec civil law, the respondents allege that three elements must be present in order to find existence of a contract of employment: 1) work; 2) compensation; 3) subordination.

[63] The respondents then ask the following questions: How can a union which obtains its certification through an employer's salaried workers have more rights with regard to an employer than the employer has with regard to its employees? How can a union claim to have rights with regard to an employer without having any members working for the employer? How can a union claim to have rights with regard to an employer when there is no employer who hires or gives work to anyone?

[64] In the view of the respondents, each of these questions should be answered in the negative. They submit that there is no longer a live controversy or any concrete dispute between the parties because the basis of the union's application has disappeared. Its action is based on the premise of its relationship with an employer, which no longer exists.

[65] Therefore they ask by what right and in virtue of what interest can the union seek from the Board a declaration of single employer? In their view, to transfer its certification, the union must have valid, real, current and existing rights. But these rights do not exist and cannot exist because they are, first and foremost, conditional on the existence of an employer within the meaning of the *Code*.

[66] Lastly, the respondents submit that it is necessary for the Board to take the second step mentioned in *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*, and

[61] Selon les intimées, le Conseil, pour évaluer la question du caractère théorique, doit se placer non pas au moment où les procédures ont été initiées mais bien après la fermeture de Transport Besner. Elles allèguent qu'il coule de source qu'il n'y a pas lieu pour le Conseil de se prononcer sur une déclaration d'employeur unique lorsque l'employeur visé n'existe plus, pas plus qu'il y a lieu pour les tribunaux de se prononcer sur une contravention pour excès de vitesse d'une personne décédée. (Elles réfèrent à cet égard à l'affaire *The King ex. rel. Tolfree* v. *Clark et al.*, [1944] R.C.S. 69.)

[62] Le jour où Transport Besner a décidé de cesser ses activités, elles estiment que cette dernière a cessé d'exister comme employeur au sens du *Code*. En se référant aux notions contractuelles de droit civil québécois, les intimées invoquent que l'on doit retrouver trois éléments constitutifs pour conclure à l'existence d'un contrat de travail: 1) le travail; 2) la rémunération; 3) la subordination.

[63] Elles posent ensuite les questions suivantes: Comment un syndicat qui obtient son accréditation par l'intermédiaire des salariés d'un employeur pourrait-il avoir plus de droits à l'égard d'un employeur que celui-ci n'en a à l'égard de ses employés? Comment un syndicat peut-il prétendre avoir des droits envers un employeur, sans avoir de membres chez cet employeur? Comment un syndicat peut-il prétendre avoir des droits envers un employeur, alors qu'il n'y a pas d'employeur qui embauche ou qui fait travailler qui que ce soit?

[64] Elles estiment que chacune de ces questions mérite une réponse négative. Elles soutiennent qu'il n'y a plus de litige actuel, ni de différend concret entre les parties, puisque le «substratum» (le fondement) de la demande du syndicat a disparu. Son action est, selon elles, fondée sur la prémisse de sa relation avec un employeur qui n'est plus.

[65] Elles demandent donc de quel droit et en vertu de quel intérêt le syndicat peut requérir du Conseil une déclaration d'employeur unique. Selon elles, pour transmettre son accréditation, encore faudrait-il que le syndicat ait des droits valides, réels, actuels et existants. Or, ces droits, selon elles, n'existent pas et ne peuvent exister puisqu'ils sont d'abord et avant tout conditionnels à l'existence d'un employeur au sens du *Code*.

[66] En dernier lieu, les intimées allèguent qu'il est nécessaire pour le Conseil d'aborder la seconde étape de l'arrêt *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*,

consider the elements on which it would base its decision whether to exercise its discretion to hear and decide the merits of the case.

[67] The respondents repeat there is no longer any adversarial dispute because such a dispute would have to involve the participation of Transport Besner, which no longer exists.

[68] Second, the concern for economy of judicial resources would, in the view of the respondents, justify the Board's decision not to initiate a debate after which the decision risks being unenforceable.

[69] Third, the respondents submit the Board must take into account its real role in the development of legislation. In their opinion, rendering decisions in the absence of a controversy affecting the rights of the parties constitutes an encroachment on the legislative function. They allege that there is nothing in the law obliging a company that is not profitable to continue its activities and maintain its operations. By allowing the union's request, the Board would be legislating and would create an extremely dangerous precedent.

[70] In conclusion, the respondents express the view that the Board should allow the preliminary objection, decline to exercise its discretion and disallow the remedy sought by the union.

2 - The Union

[71] Regarding *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*, the union stresses the Supreme Court of Canada decided to hear argument on the merits of the case at the same time as the motion to quash. It contends that it is common practice for a court to hear the opposing arguments on the merits of the case before making a decision on the mootness thereof, particularly in an adversary proceeding like the present one, in which numerous issues of law need to be discussed.

[72] It rejects the claim that the findings sought in the union's applications involve only Transport Besner. It stresses the declaration of single employer application covers four other companies and, alternatively, is intended to obtain recognition of the occurrence of a

précité, et d'examiner les éléments sur lesquels il devrait se fonder pour décider s'il doit ou non exercer son pouvoir discrétionnaire d'entendre et de trancher ou non le litige au fond.

[67] Les intimées mentionnent à nouveau qu'il n'y a plus de litige contradictoire puisqu'un tel litige devrait impliquer la participation de Transport Besner alors que cette dernière n'existe plus.

[68] Dans un second temps, la saine économie des ressources judiciaires justifie, selon les intimées, le Conseil de ne pas entreprendre un débat à l'issue duquel la décision risque de ne pas pouvoir être exécutée.

[69] Dans un troisième temps, les intimées estiment que le Conseil doit prendre en considération sa fonction véritable dans l'élaboration du droit. Prononcer des décisions sans qu'il n'y ait de litige pouvant affecter les droits des parties constitue, à leur avis, un empiétement sur la fonction législative. Elles allèguent que rien dans notre droit n'oblige une entreprise qui n'est pas rentable à continuer ses activités et à maintenir ses activités. Elles estiment qu'en acquiesçant à la demande du syndicat, le Conseil légiférerait et créerait un précédent extrêmement dangereux.

[70] En conclusion, les intimées estiment que le Conseil devrait accueillir l'objection préliminaire, refuser d'exercer son pouvoir discrétionnaire et rejeter les recours recherchés par le syndicat.

2 - Le syndicat

[71] Au sujet de l'affaire *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*, précité, le syndicat souligne que la Cour suprême du Canada a tout de même décidé d'entendre le fond de l'affaire en même temps que la requête en irrecevabilité. Il estime qu'il est de pratique courante pour un tribunal d'entendre le litige opposant les parties sur le fond avant de rendre une décision sur le caractère théorique de celui-ci. Il ajoute que c'est surtout le cas dans le cadre d'un débat contradictoire comme celui en l'espèce, dans lequel de nombreux points de droit doivent être débattus.

[72] Il insiste sur le fait qu'il est faux de prétendre que les conclusions recherchées dans les demandes du syndicat visent uniquement Transport Besner. Il précise que la demande d'employeur unique vise quatre autres entreprises et subsidiairement, vise à faire reconnaître

transfer of business within the meaning of section 44 of the *Code*.

[73] The union also alleges the element that triggered the dispute between the parties remains, despite the closing of Transport Besner. This trigger was, according to the union, the use and/or transfer, before the closure of Transport Besner, of assets between or towards other associated companies.

[74] It alleges, further, that there is nothing in the *Code* suggesting an application for a single employer or, alternatively, transfer of business declaration becomes moot if one of the four or five companies concerned shuts down. Such a finding would violate the spirit of, and render meaningless, sections 44 and following of the *Code* and would allow administrators to do indirectly what the *Code* prohibits doing directly to interfere with the exercise of the right of association.

[75] Repeating the citations from *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*, the union contends that, contrary to the respondents' allegation, there is a live controversy to be settled in the present files. It stresses that in this case, the Court was asked to rule on the unconstitutionality of certain provisions of the *Criminal Code* when they had already been declared invalid in a previous judgment. Therefore, the utility of this case lies in the method of application of the criteria used to guide the courts in the exercise of their discretion to hear an appeal that has already been found to be moot.

[76] However, it is of the opinion that mootness does not apply in the present case, especially given the continuation of activities in Saint-Nicolas by the companies related to Transport Besner.

3 - The Teamsters

[77] The Teamsters simply stated their agreement with the arguments and conclusions of the respondent companies on this issue.

B - Analysis and Decision on the Preliminary Question - Motion to Dismiss

[78] After carefully examining the parties' submissions on the question, the Board finds that it must dismiss the respondent companies' motion to dismiss on the grounds of the application's mootness.

qu'il y a eu transfert d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*.

[73] Le syndicat allègue en outre que l'élément déclencheur du litige opposant les parties demeure présent malgré la fermeture de Transport Besner. Cet élément déclencheur serait, selon lui, l'utilisation et le transfert, avant la fermeture de Transport Besner, des actifs entre ou vers d'autres entreprises liées.

[74] Il allègue en outre que rien dans le *Code* ne permet de conclure qu'une demande d'employeur unique, ou subsidiairement de transfert d'entreprise, devient théorique parce qu'une des quatre ou cinq entreprises concernées ferme ses portes. Il estime que conclure le contraire violerait l'esprit et viderait de sens les articles 44 et suivants du *Code* et permettrait à des administrateurs de faire indirectement ce que le *Code* interdit de faire directement en vue de nuire à l'exercice du droit d'association.

[75] En reprenant des extraits de l'arrêt *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*, précité, le syndicat insiste sur le fait que, contrairement à ce qu'allèguent les intimées, il existe un vrai litige à résoudre dans les présents dossiers. Il rappelle que, dans cette affaire, la Cour devait se prononcer sur l'inconstitutionnalité de certaines dispositions du *Code criminel* alors que ces dernières avaient déjà été déclarées inopérantes dans un autre arrêt. Il estime donc que cette affaire trouve davantage son utilité dans la façon d'appliquer les critères servant à guider les tribunaux dans l'exercice de leur discrétion pour entendre un pourvoi dont le caractère théorique a déjà été constaté.

[76] Or, il estime que le caractère théorique du litige n'apparaît pas dans la présente affaire, surtout en raison de la poursuite des activités à Saint-Nicolas par l'intermédiaire d'entreprises liées à Transport Besner.

3 - Les Teamsters

[77] Les Teamsters ont simplement mentionné être en accord avec les arguments et conclusions des entreprises intimées sur cette question.

B - Analyse et décision sur la question préliminaire - requête en irrecevabilité

[78] Après avoir analysé en détail les observations des parties sur la question, le Conseil conclut que la requête en irrecevabilité des entreprises intimées en raison du caractère théorique de la demande doit être rejetée.

[79] It carefully reviewed the criteria set out in *Borowski* v. *Canada (Attorney General)*, *supra*, for determining whether an issue has become moot and it finds that its decision in this instance will have the effect of resolving a dispute having real consequences on the rights of the parties. In this connection, the Board shares the union's view that an application for a single employer or for a sale or transfer of business declaration cannot become moot solely in virtue of the subsequent closure of one of the companies involved. Such a finding would go against the purpose of the *Code*'s provisions on the sale or transfer of business.

[80] Inasmuch as the Board may have to determine whether there was a sale or transfer of business within the meaning of section 44 of the *Code* following a partial cessation of certain activities and subsequently, a closure of Transport Besner, and if it has to make a declaration of single employer, then it appears quite evident to the Board that there exists a real issue to be determined. Therefore, the Board's decision on the possible application of sections 35 and 44 of the *Code* following Transport Besner's closure will have consequences on the rights of the parties and it is essential for the Board to exercise its competence on this matter and adjudicate the dispute between them.

[81] With regard to the application for a single employer declaration (file no. 23236-C), the respondent companies acknowledge that the union had a legal relationship with Transport Besner through an order certifying it as bargaining agent. The other respondent companies consider that the union has no legal relationship with them.

[82] The respondent companies contend that any decision made by the Board would be unenforceable and there is no need for the Board to spend several days of its time on an entity under its authority, Transport Besner, which no longer exists. However, they do not mention the fact that the Board can rule on the union's alternative application for a declaration of transfer of business, of Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic, within the meaning of section 44 of the *Code*.

[83] The respondents refer at length to the decision rendered by the Board in *Inter-Canadian (1991) Inc.*, *supra*. In this decision, the Board found certain

[79] Il a étudié en détail les critères élaborés dans l'arrêt *Borowski* c. *Canada (Procureur général)*, précité, afin de déterminer si un litige est devenu théorique ou non et il conclut que sa décision dans la présente instance aura pour effet de résoudre un litige qui a des conséquences réelles sur les droits des parties. À cet égard, le Conseil partage le point de vue du syndicat selon lequel une demande de déclaration d'employeur unique ou de vente ou transfert d'entreprise ne peut devenir théorique uniquement en raison du fait qu'une des entreprises visées a fermé ses portes par la suite. De plus, une telle conclusion irait à l'encontre des objectifs visés par les dispositions du *Code* portant sur la vente ou le transfert d'entreprise.

[80] Dans la mesure où le Conseil peut avoir à déterminer s'il y a eu vente ou transfert d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* à la suite de la cessation partielle de certaines activités puis subséquemment, de la fermeture de Transport Besner, et aussi s'il doit procéder à une déclaration d'employeur unique, il apparaît assez évident au Conseil qu'il existe un litige bien réel à déterminer. Dès lors, la décision du Conseil sur l'application possible des articles 35 et 44 du *Code* à la suite de la fermeture de Transport Besner aura des conséquences sur les droits des parties et il est essentiel que le Conseil exerce sa compétence sur cette question et qu'il tranche le litige qui existe entre elles à cet égard.

[81] Au regard de la demande de déclaration d'employeur unique (dossier n° 23236-C), les entreprises intimées reconnaissent que le syndicat avait un lien juridique avec Transport Besner par l'entremise de l'ordonnance l'accréditant à titre d'agent négociateur. Quant aux autres entreprises intimées, elles estiment que le syndicat n'a aucun lien juridique avec elles.

[82] Les entreprises intimées insistent sur le fait que toute décision du Conseil ne pourrait être appliquée et qu'il n'y a pas lieu pour le Conseil d'occuper plusieurs journées de son temps à l'égard d'un justiciable, Transport Besner, qui n'existe plus. Elles n'apportent cependant aucun commentaire sur le fait que le Conseil peut se prononcer sur la demande subsidiaire du syndicat de déclarer qu'il y a eu transfert d'entreprise de Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic au sens de l'article 44 du *Code*.

[83] Les intimées ont longuement cité la décision rendue par le Conseil dans *Inter-Canadien (1991) Inc.*, précitée. Dans cette décision, le Conseil a conclu au

applications for a declaration of sale of business to be moot. In this connection, the Board wrote as follows:

> ... In short, if the Board allowed CALPA's applications, it could not decide in a realistic, concrete and effective manner the questions that it is permitted under section 45 to determine for the purposes of section 44.
>
> For these reasons, the Board found that the 1986 and 1988 applications for a sale of business declaration and, consequently, the decisions that it could issue if it had to rule on those matters are moot. It therefore decided to exercise the discretion that the doctrine of mootness developed by the Supreme Court of Canada grants a tribunal for refusing to hear a case where the conditions for the application of that legal doctrine are met.
>
> (pages 138; and 143,494)

[84] However, it should be noted that this decision concerned a very particular situation. In this case, the Board was asked to rule on **four** applications for a sale of business declaration filed in 1986, 1988 and 1991 by the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA) in the context of the dismantling and privatization of the air carrier Québecair. These applications covered several employers and several unions, at one time or another, between 1986 and 1991.

[85] The above excerpt cited by the respondent companies concerned the specific applications filed by CALPA in 1986 and 1988. These files had been put in abeyance by the Board because of judicial legal proceedings. CALPA contended that the Board now had to render the decisions it would have rendered if these files had not been put in abeyance. According to CALPA, these decisions would have mitigated the adverse effects caused to the union and its members by the legal and operational changes occurring with successive employers over the years. Considering the particular facts that followed these applications, the Board stated the following:

> It should be emphasized at the outset that, in considering the present applications, the Board cannot ignore the events that have influenced matters since 1986 or the ensuing changes in the parties' situations. The Board cannot go back and attempt to do what was not done and actually resolve today the difficulties that those sales of businesses may have caused over all those years. The Board must also take into account all the

caractère théorique de certaines demandes de déclaration de vente d'entreprise. Le Conseil s'est exprimé ainsi à cet égard:

> ... Bref, si le Conseil accueillait les demandes de CALPA, il ne pourrait pas décider d'une manière réaliste, concrète et efficace les questions que l'article 45 l'autorise à déterminer pour assurer l'application des effets de l'article 44.
>
> Pour ces raisons, le Conseil a conclu au caractère théorique des demandes de vente d'entreprise de 1986 et de 1988 et, par conséquent, à celui des décisions qu'il pourrait rendre s'il devait statuer sur ces affaires. Le Conseil a décidé par conséquent d'exercer le pouvoir discrétionnaire que la doctrine du caractère théorique des demandes élaborée par la Cour suprême du Canada accorde à un tribunal pour refuser d'entendre une affaire lorsque les conditions d'application de cette doctrine juridique sont établies.
>
> (pages 138; et 143,494)

[84] Il y a cependant lieu de préciser que cette décision concernait une situation bien particulière. Dans cette affaire, le Conseil devait, entre autres, se prononcer sur **quatre** demandes de déclarations de vente d'entreprise présentées en 1986, 1988 et 1991 par l'Association canadienne des pilotes de lignes aériennes (CALPA), et ce, dans le cadre du démantèlement et de la privatisation de la compagnie aérienne Québecair. Ces demandes visaient plusieurs employeurs et plusieurs syndicats à un moment ou à un autre, entre 1986 et 1991.

[85] L'extrait précédemment cité par les entreprises intimées concernait les demandes plus particulières de la CALPA présentées en 1986 et 1988. Ces dossiers avaient été mis en attente par le Conseil en raison de procédures judiciaires. La CALPA soutenait alors que le Conseil devait maintenant rendre les décisions qu'il aurait rendues si ces dossiers n'avaient pas été mis en veilleuse. Selon la CALPA, ces décisions permettraient de corriger les effets préjudiciables que les changements juridiques et opérationnels survenus chez les employeurs qui se sont succédés au cours de ces années lui avaient causés ainsi qu'à ses membres. Considérant les faits particuliers qui ont suivi ces demandes, le Conseil s'est exprimé ainsi:

> Il faut souligner au départ que le Conseil, dans la considération des présentes demandes, ne peut ignorer les événements qui ont influencé le cours des choses depuis 1986 ni l'évolution de la situation des parties qui en a résulté. Le Conseil ne peut revenir en arrière pour tenter de refaire ce qui n'a pas été fait et solutionner aujourd'hui de façon véritable les difficultés qu'ont pu engendrer ces ventes d'entreprise depuis toutes ces années.

consequences flowing from the application of sections 44 and 45 of the *Code* in light of the remedies sought by CALPA.

According to CALPA, consideration, in this context, of the manner in which the Board should rule today on its 1986 and 1988 applications, that is to say in the same way it would "probably" have ruled on them at that time, and of the impact of those decisions on the application of sections 44 and 45 show that any Board intervention would ultimately have no practical effect for the purpose of ruling on the merits of these cases.

In light of its analysis, and considering the facts as proven, the Board concluded, subject to the above assumptions and uncertainties, that a decision to allow all of CALPA's applications and to acknowledge that CALPA had bargaining agent status in 1986 and 1988 would have no practical effect on the rights of CALPA's members. The absence of means, either the grievance and arbitration procedure or the possibility of collective bargaining, means that in the particular circumstances of the present cases are essential to give effect to the Board's decisions under sections 44 and 45, the time elapsed and the consequences of the events of 1986 and 1988 on the rights and obligations of all the parties affected by the successive restructuring of the employers' operations do not allow the Board to rule on the questions that arise under section 45. **In short, if the Board allowed CALPA's applications, it could not decide in a realistic, concrete and effective manner the questions that it is permitted under section 45 to determine for the purposes of section 44**.

(*Inter-Canadian (1991) Inc.*, *supra*, pages 136-138; and 143,493-143,494; the underlined text was cited by the respondents in their written submissions)

[86] We can see that what the Board wrote above flowed from a very particular historical context, which cannot be transposed to the present case. Furthermore, in *Inter-Canadian (1991) Inc.*, *supra*, the Board actually ruled on the most recent application for a sale of business declaration, filed by the union in 1991. In this case, the Board found that there had, in fact, been a sale of business. Thus, the Board cannot accept the respondents' arguments on this matter.

[87] The union was and still remains certified to act as bargaining agent for Transport Besner employees. A dispute exists concerning the scope to be given to these bargaining rights owing to the application of sections 35 and 44 of the *Code* dealing, respectively, with single employer and sale of business. Therefore, the Board must exercise its jurisdiction with respect to

Le Conseil doit également tenir compte, dans leur totalité et à la lumière des remèdes recherchés par CALPA, des conséquences découlant de l'application des articles 44 et 45 du *Code*.

Dans ce contexte, un examen de la façon dont le Conseil, selon CALPA, devrait aujourd'hui décider ses demandes de 1986 et 1988, c'est-à-dire comme il les aurait «probablement» alors décidées, et un examen de la portée que ces décisions pourraient avoir sur l'application des articles 44 et 45 font voir notamment l'absence ultime d'effet pratique de toute intervention du Conseil pour régler au fond ces affaires.

Au terme de son analyse, et en tenant les faits pour avérés, le Conseil a conclu, sous réserve des hypothèses et des incertitudes soulignées précédemment, que s'il accueillait les demandes de CALPA dans leur intégralité et lui reconnaissait le statut d'agent négociateur en 1986 et en 1988, cela n'aurait aucun effet pratique sur les droits de ses membres. En effet, l'absence de moyens d'action, qu'il s'agisse de la procédure de règlement de griefs et d'arbitrage ou la possibilité de recourir à la négociation collective, moyens qui sont essentiels, dans le contexte très particulier des présents dossiers, pour donner effet aux décisions du Conseil selon les articles 44 et 45, l'écoulement du temps et les conséquences des événements de 1986 et de 1988 sur les droits et les obligations de tous les intéressés visés par les restructurations successives des activités des employeurs ne permettent pas au Conseil de statuer sur les questions qui se posent aux termes de l'article 45. **Bref, si le Conseil accueillait les demandes de CALPA, il ne pourrait pas décider d'une manière réaliste, concrète et efficace les questions que l'article 45 l'autorise à déterminer pour assurer l'application des effets de l'article 44**.

(*Inter-Canadien (1991) Inc.*, précitée, pages 136-138; et 143,493-143,494; l'extrait souligné reproduit l'extrait cité par les entreprises intimées dans leurs observations écrites)

[86] On voit donc que les propos du Conseil découlaient d'un contexte historique bien particulier et que ce contexte ne peut être transposé au cas à l'étude. Il y a en outre lieu de mentionner que dans l'affaire *Inter-Canadien (1991) Inc.*, précitée, le Conseil s'est véritablement prononcé sur la plus récente demande de déclaration de vente présentée par le syndicat en 1991. Dans ce cas, le Conseil a conclu qu'il y avait bel et bien eu vente d'entreprise. Le Conseil ne peut donc retenir les arguments soumis par les intimées à ce sujet.

[87] Le syndicat a été et demeure à l'heure actuelle accrédité pour oeuvrer à titre d'agent négociateur des employés de Transport Besner. Un litige existe sur la portée à attribuer à ces droits de négociation en raison de l'application des articles 35 et 44 du *Code* portant respectivement sur l'employeur unique et la vente d'entreprise. Le Conseil doit donc exercer sa juridiction

these questions which are, under the circumstances, far from being moot.

IV - Issues in Dispute

[88] In light of all the applications and complaints filed by the parties, the Board must answer the following key questions:

1. Do Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central, Besner Network and TFI3, or some of these companies, constitute a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*? In the same way, was there a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code* of Transport Besner to Besner Central and/or Besner Atlantic?

2. At the time of the mass departures of drivers from Transport Besner, in autumn 2002, did Transport Besner contravene section 94 of the *Code*, and does the union's complaint of unfair labour practice, filed on October 1, 2002, have merit?

3. Did the union's actions and the documents it distributed during its bargaining with Transport Besner in the fall of 2002 violate the duty to bargain in good faith pursuant to section 50(a) of the *Code*, and does the complaint filed by Transport Besner on October 21, 2002 have merit?

V - Positions of the Parties

[89] The Board has carefully examined all the submissions, testimony and evidence presented by the parties. It is not possible to repeat in detail each of the arguments and the copious evidence filed, but only to provide a summary of each party's main argumentation.

A - Single Employer and Sale of Business Declaration (File No. 23236-C)

1 - The Union

[90] In its submissions, the union claims in substance that the management of the Besner companies wanted to have a single collective agreement applying to all employees and including a "first in, first out" booking system.

[91] According to the union, the employer thus literally chose the union that suited it best, transferring all its

sur ces questions qui sont, dans les circonstances, loin d'être théoriques.

IV - Questions en litige

[88] À la lumière de l'ensemble des demandes et plaintes présentées par les parties, le Conseil doit répondre aux questions principales suivantes:

1. Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central, Gestion Besner et TFI3 ou certaines de ces entreprises constituent-elles un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*? Parallèlement, y a-t-il eu vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* de Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic?

2. Au moment des départs massifs des chauffeurs de Transport Besner à l'automne 2002, Transport Besner a-t-elle enfreint l'article 94 du *Code* et la plainte de pratique déloyale de travail du syndicat déposée le 1er octobre 2002 en ce sens est-elle fondée?

3. Les actions du syndicat et les documents qu'il a diffusés durant les négociations avec Transport Besner au cours de l'automne 2002 ont-ils contrevenu à l'obligation de négocier de bonne foi prévue à l'alinéa 50a) du *Code* et la plainte déposée par Transport Besner le 21 octobre 2002 est-elle fondée?

V - Positions des parties

[89] Le Conseil a étudié avec attention l'ensemble des arguments, des témoignages et de la preuve présentés par les parties. Il ne peut reprendre ici en détail chacun de ces arguments et la volumineuse preuve présentés mais résumera l'argumentation principale de chacune des parties.

A - Déclaration d'employeur unique et de vente d'entreprise (dossier n° 23236-C)

1 - Le syndicat

[90] Dans ses observations, le syndicat invoque fondamentalement que les dirigeants des entreprises Besner voulaient une seule convention collective s'appliquant à l'ensemble des employés et incluant un système d'assignation des voyages «premier arrivé, premier sorti».

[91] Selon le syndicat, l'employeur a donc littéralement choisi le syndicat qui lui convenait le mieux en

Transport Besner activities to Besner Central and Besner Atlantic and ensuring that all the employees of these two companies were represented by a union that had agreed to a "first in, first out" booking system, this being the Teamsters.

[92] According to the union, this explains why the Besner companies negotiated with the Teamsters, in August 2002, a collective agreement that included a "first in, first out" booking system. It also explains why many drivers resigned from Transport Besner in the fall of 2002, only to be hired by Besner Central and Besner Atlantic at their new plant in Saint-Nicolas. Inasmuch as the trips they had previously performed for Transport Besner were now being performed by Besner Central and Besner Atlantic from Saint-Nicolas, it made sense for them to change companies in order to continue making a living and maintain their "usual routes," as some of them explained in their testimony before the Board.

[93] In the union's view, it is because the management of the Besner companies did not obtain the collective agreement it wanted with the union that it gradually transferred all of Transport Besner's activities to Besner Central and Besner Atlantic and ultimately decided to terminate Transport Besner's operations. The union adds that Transport Besner's activities are in fact continuing in Saint-Nicolas, but are now carried out under a different name, that is, that of Besner Central and Besner Atlantic, whose employees are now represented by the Teamsters with voluntary recognition by the employer. The union is of the opinion that this situation has gradually eroded its bargaining rights. These general arguments underlie all its submissions.

[94] In its application filed on September 20, 2002, the union is seeking a single employer declaration pursuant to section 35 of the *Code* and in the alternative, a sale of business declaration pursuant to section 44 of the *Code*. While presenting its oral submission, the union asserted that it was relying on the judgment of the Board regarding the application of section 44 of the *Code*.

transférant l'ensemble des activités de Transport Besner auprès de Besner Central et Besner Atlantic et en s'assurant que l'ensemble des employés de ces deux entreprises étaient représentés par un syndicat ayant accepté un système d'assignation des voyages «premier arrivé, premier sorti», en l'occurrence les Teamsters.

[92] Selon le syndicat, c'est ce qui explique pourquoi les entreprises Besner ont négocié une convention collective avec les Teamsters au cours du mois d'août 2002 comprenant un système d'assignation des voyages «premier arrivé, premier sorti». C'est aussi, selon lui, ce qui explique pourquoi de nombreux chauffeurs ont démissionné de Transport Besner au cours de l'automne 2002 afin d'être embauchés auprès de Besner Central et Besner Atlantic, à leur nouvel établissement de Saint-Nicolas. Dans la mesure où les voyages qu'ils effectuaient auparavant pour Transport Besner étaient maintenant effectués par Besner Central et Besner Atlantic, et ce, à partir de Saint-Nicolas, il était normal pour eux de changer d'entreprise afin de pouvoir gagner leur vie et de préserver leurs «routes habituelles», tel que l'ont exprimé certains d'entre eux lors de leur témoignage devant le Conseil.

[93] Le syndicat estime donc que c'est parce que les dirigeants des entreprises Besner n'ont pas obtenu la convention collective qu'ils souhaitaient avec le syndicat qu'ils ont progressivement transféré l'ensemble des activités de Transport Besner à Besner Central et à Besner Atlantic et qu'ils ont finalement décidé de mettre fin aux activités de Transport Besner. Il ajoute à cet égard que les activités de Transport Besner se poursuivent bel et bien à Saint-Nicolas à l'heure actuelle mais qu'elles sont désormais réalisées sous une enseigne différente, soit celle de Besner Central et Besner Atlantic, dont les employés sont maintenant représentés par les Teamsters, volontairement reconnus par l'employeur. Le syndicat estime que cette situation a progressivement érodé ses droits de négociation. Ces observations générales sous-tendent l'ensemble de son argumentation.

[94] Dans sa demande présentée le 20 septembre 2002, le syndicat sollicite une déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* et subsidiairement, une déclaration de vente d'entreprise en vertu de l'article 44 du *Code*. Au cours de la présentation de son argumentation orale, le syndicat a fait mention qu'il s'en remettait au jugement du Conseil relativement à l'application de l'article 44 du *Code*.

[95] As the union filed its application before the closure of Transport Besner, it asked the Board to recognize that the four Besner companies (Transport Besner, Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network) were included in this application and later, on April 17, 2003, it amended the application to include TFI3. With respect to the closure of Transport Besner, it is of the opinion that the cessation of this company's activities cannot cause it to lose its status as a federally regulated employer, and as a component of a single employer.

[96] The union alleges that all the conditions established by the jurisprudence for recognition of Transport Besner, Besner Central, Besner Atlantic, Besner Network and TFI3 as component parts of a single employer are met. Referring to the criteria developed by the Canada Labour Relations Board (CLRB), the predecessor of the present Board, in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), the union contends that there is a plurality of federally regulated employers, which are associated and related and of which at least two are employers that control and direct these companies in common.

[97] The union has described in detail the activities of each of the companies covered by the application and submits that there can be no doubt that the Board is dealing with at least two federally regulated employers because Transport Besner, Besner Central and Besner Atlantic are employers operating in interprovincial and international transportation. It also presents lengthy argumentation regarding the status of TFI3. The union claims that this general partnership belonging to the TransForce Income Fund is now the parent company of the four Besner firms. It maintains that it is TFI3 that now has real authority over the Besner companies and controls the management and the services required for these companies' operation.

[98] Recalling that is has limited its application to the Saint-Nicolas plant for these five companies, it submits that there exists among them a very high degree of interdependence because Besner Atlantic and Besner Central gradually took over Transport Besner's activities beginning in September 2002. It also submits that all their activities rely on contracts that are allocated to them by Besner Network and they are

[95] Puisque le syndicat a présenté sa demande avant la fermeture de Transport Besner, il a demandé au Conseil de reconnaître que les quatre entreprises Besner (Transport Besner, Besner Central, Besner Atlantic, Gestion Besner) soient incluses dans cette déclaration et il a par la suite modifié cette demande, le 17 avril 2003, afin d'y inclure TFI3. Relativement à la fermeture de Transport Besner, il estime que la fin des activités de cette entreprise ne peut nullement lui faire perdre son statut d'entreprise fédérale ainsi que de composante d'un employeur unique.

[96] Le syndicat allègue que l'ensemble des conditions établies par la jurisprudence sont remplies pour que Transport Besner, Besner Central, Besner Atlantic, Gestion Besner et TFI3 soient reconnues comme les composantes d'un employeur unique. En reprenant les critères élaborés par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), prédécesseur du présent Conseil, dans la décision *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRI n° 699), le syndicat invoque qu'il existe une pluralité d'entreprises de compétence fédérale qui sont associées ou connexes et dont au moins deux sont des employeurs qui dirigent ou contrôlent en commun ces entreprises.

[97] Le syndicat a décrit en détail les activités de chacune des entreprises visées par sa demande et soutient qu'il est indéniable que le Conseil est en présence d'au moins deux employeurs de compétence fédérale, et ce, puisque Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic sont des employeurs oeuvrant dans le secteur du transport interprovincial et international. Il a en outre présenté une longue argumentation relativement au statut de TFI3. Cette société en nom collectif qui fait partie du Fonds de revenu TransForce est dorénavant, selon lui, la société mère des quatre entreprises Besner. Il soutient que TFI3 est l'entreprise qui aurait un véritable pouvoir sur les entreprises Besner et qui détiendrait le contrôle sur le personnel cadre et les services nécessaires à l'exploitation de ces entreprises.

[98] En rappelant qu'il limite sa demande à l'établissement de Saint-Nicolas pour ces cinq entreprises, il soutient qu'il y a entre elles un degré d'interdépendance très élevé puisque Besner Atlantic et Besner Central ont repris peu à peu les activités de Transport Besner à compter de septembre 2002. Il soutient de plus que toutes leurs activités dépendent des contrats qui leur sont attribués par Gestion Besner et

subject to the policies of the Besner Network Board of Directors, which is controlled by TFI3.

[99] In its concluding arguments, the union states that payment for the services of the Besner companies' managers, as well as the managers of all the companies presently belonging to the TransForce Income Fund, is now performed by Transport TFI2, S.E.C., another general partnership within the TransForce Income Fund.

[100] The union alleges that the five companies covered by its application are associated or related in Saint-Nicolas, because the degree of interdependence among them is such that there is a real intermingling of companies. It claims that in financial terms, Besner Atlantic and Besner Central grew very rapidly in Saint-Nicolas as of September 2002, whereas previously, these companies did not have a plant in this location. According to the union, this growth was attributable to the fact that, from then on, Transport Besner's number of drivers was decreasing and its contracts and equipment were being transferred to Besner Atlantic and Besner Central in Saint-Nicolas.

[101] The union adds that Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central conduct their activities in the same premises and garages in Saint-Nicolas, and that Besner Network and TFI3, through the Board of Directors common to the five companies covered by the single employer application, direct and control the orientations and policies of these five companies.

[102] The union also submits that there is intermingling of Besner Central's, Besner Atlantic's and Transport Besner's activities, as is evident from the increasing transfer of trucks from Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic and the fact that Transport Besner's trailers were not transferred. It alleges that Transport Besner's trailers were obviously used after this time for Besner Atlantic's and Besner Central's activities, despite the fact that the costs were charged to Transport Besner.

[103] The union refers the Board in particular to two decisions it made in *Transport Route Canada Inc. et al.* (1987), 70 di 153; and 17 CLRBR (NS) 340 (CLRB no. 638); and *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 79;

qu'elles sont assujetties aux orientations du conseil d'administration de Gestion Besner, qui serait dirigé par TFI3.

[99] Dans ses arguments finals, le syndicat a précisé en outre que le paiement des services du personnel cadre des entreprises Besner ainsi que du personnel cadre de toutes les entreprises appartenant maintenant au Fonds de revenu TransForce relèverait maintenant de Transport TFI2, S.E.C., une autre société en nom collectif appartenant au Fonds de revenu TransForce.

[100] Le syndicat allègue que les cinq entreprises visées par sa demande forment des entreprises associées ou connexes à Saint-Nicolas, car le degré d'interdépendance entre elles est tel qu'il y a une véritable confusion d'entreprises. Il prétend que d'un point de vue financier, Besner Atlantic et Besner Central ont connu une progression fulgurante à Saint-Nicolas dès septembre 2002 alors que ces entreprises n'avaient pas d'établissement à Saint-Nicolas auparavant. Cela est attribuable, selon lui, au fait qu'à compter de cette période, Transport Besner a vu le nombre de ses chauffeurs diminuer, ses contrats et ses équipements transférés au profit de Besner Atlantic et Besner Central à Saint-Nicolas.

[101] Il ajoute que Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central mènent leurs activités dans les mêmes locaux et garages à Saint-Nicolas et que Gestion Besner et TFI3, par l'entremise du conseil d'administration commun aux cinq entreprises visées par sa demande d'employeur unique, contrôlent et dirigent les orientations et politiques de l'ensemble de ces cinq entreprises.

[102] Le syndicat soutient aussi qu'il y a confusion des activités de Besner Central, Besner Atlantic et Transport Besner et que cela ressort de la progression du transfert des camions de Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic et du fait que les remorques de Transport Besner, elles, n'ont pas été transférées. Il allègue que les remorques de Transport Besner servaient dès lors manifestement aux activités de Besner Atlantic et de Besner Central même si les coûts étaient imputés à Transport Besner.

[103] Le syndicat renvoie tout particulièrement le Conseil aux deux décisions qu'il a rendues dans les affaires *Transport Route Canada Inc. et autre* (1987), 70 di 153; et 17 CLRBR (NS) 340 (CCRT n° 638); et

and 61 CLRBR (2d) 161, in which it found the existence of a single employer.

[104] In light of this jurisprudence and distinguishing certain facts from those of the present case, the union submits that the desire to obtain a satisfactory collective agreement comparable to those in effect in the other TransForce Income Fund companies is the most direct reason for the transfer of contracts previously performed by Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic. According to the union, this contradicts the respondents' argument that the termination of Transport Besner's operations was due to its poor performance; there would have been no interest in maintaining a bargaining relationship between July and December 2002 if Transport Besner's financial situation were so beyond repair.

[105] Further, the union cites the Board's decision in *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201. In this case, the Board underscored the importance of functional integration for a finding that an undertaking apparently under provincial jurisdiction and a federal undertaking constitute a single federal enterprise.

[106] According to the union, there is functional integration between, on the one hand, Besner Network and TFI3, and on the other, Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central. Therefore, in its view, all these companies constitute a single federal enterprise. In this regard, it mentions that customers do not deal directly with Transport Besner, Besner Atlantic or Besner Central for transport services, but rather, with Besner Network and TFI3. It adds that Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central provide transport services almost entirely to Besner Network and TFI3 and in return, Besner Network and TFI3 provide the three other companies with all the essential services, including sales and accounting, human resources management, training, computer and pricing services.

[107] The union alleges, further, that Besner Network and TFI3 work in transportation management and/or transport of goods, although they do not have transportation permits, trucks or drivers. It explains that

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161, et dans lesquelles il a conclu à l'existence d'un employeur unique

[104] À la lumière de cette jurisprudence et en distinguant certains faits de ceux de la présente affaire, le syndicat soutient que la volonté d'obtenir une convention collective satisfaisante et comparable à celles qui sont présentement en vigueur au sein des autres entreprises du Fonds de revenu TransForce est la cause la plus directe du transfert des contrats auparavant exécutés par Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic. Selon le syndicat, cela contredit la thèse des intimées selon laquelle la fermeture des activités de Transport Besner est attribuable à son mauvais rendement, et ce, puisqu'il n'y aurait alors eu aucun intérêt à prolonger un rapport de négociation entre juillet et décembre 2002 si la situation financière de Transport Besner était à ce point irrécupérable.

[105] Par ailleurs, le syndicat cite la décision du Conseil rendue dans l'affaire *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201. Dans cette affaire, le Conseil a insisté sur l'importance d'une intégration fonctionnelle avant de pouvoir conclure qu'une entreprise qui relève à première vue de la compétence provinciale et une entreprise fédérale puissent constituer une entreprise fédérale unique.

[106] Selon le syndicat, il y a intégration sur le plan fonctionnel entre d'une part Gestion Besner et TFI3, et d'autre part, Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central. Il estime par conséquent que toutes ces entreprises constituent une entreprise fédérale unique. Il mentionne à cet égard le fait que les clients ne font pas appel directement à Transport Besner, Besner Atlantic, Besner Central pour les services de transport mais à Gestion Besner et à TFI3. Il ajoute que Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central fournissent les services de transport en quasi-totalité à Gestion Besner et à TFI3 et qu'en contrepartie, Gestion Besner et TFI3 fournissent tous les services essentiels aux trois autres entreprises dont notamment le service des ventes et de comptabilité, la gestion des ressources humaines, la formation, le service informatique et la tarification.

[107] Le syndicat allègue de plus que Gestion Besner et TFI3 oeuvrent dans la gestion du transport et le transport de marchandises, même si elles n'ont pas de permis de transport, de camions et de chauffeurs. Il

Transport Besner's, Besner Atlantic's and Besner Central's employees work exclusively for their respective companies and execute subcontracts granted by Besner Network and TFI3.

[108] Still with reference to *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, *supra*, the union asserts that Besner Network and TFI3 constitute a vital and integral part of the operation of a single federal enterprise because the services they provide are necessary for the transport activities conducted in Saint-Nicolas by Transport Besner, Besner Central and Besner Atlantic.

[109] The union adds that the companies have, to a great extent, merged their resources; they regularly share services in Saint-Nicolas and they are in the same location (with the exception of TFI3). It says that Transport Besner's, Besner Central's and Besner Atlantic's trailers are interchangeable and that the evidence shows that starting in September 2002, Transport Besner regularly sublet its trucks to Besner Atlantic and Besner Central.

[110] In conclusion, on the issue of interrelationship, the union submits that the relation between, on the one hand, TFI3 and Besner Network, and on the other hand, Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central is comparable to the vertical integration between a mining firm and a processing firm, because the first two companies provide essential services to the other three. In return, Besner Network and TFI3 need the contribution of Transport Besner's, Besner Central's and Besner Atlantic's drivers and equipment.

[111] Finally, on the existence of common control, the union submits that TFI3 and Besner Network exercise joint control over the companies and the transport activity in Saint-Nicolas.

[112] The union alleges that there is an evident industrial relations purpose for the Board to join the companies covered by the application under common direction and control. It contends that several facts justify the Board's intervention. In its view, Transport Besner, Besner Atlantic and Besner Central are communicating vessels and it is very easy for Besner Network and/or TFI3 to allocate trips to Besner Atlantic and Besner Central rather than to Transport Besner.

précise que les employés de Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central travaillent exclusivement pour leurs entreprises respectives et exécutent des sous-contrats octroyés par Gestion Besner et TFI3.

[108] Toujours en se référant à l'affaire *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, précitée, le syndicat conclut que Gestion Besner et TFI3 constituent une partie vitale et intégrante de l'exploitation d'une entreprise fédérale unique puisque les services qu'elles fournissent sont nécessaires aux activités de transport effectuées à Saint-Nicolas par Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic.

[109] Il ajoute que les entreprises ont, dans une large mesure, regroupé leurs ressources, qu'elles partagent des services de façon régulière à Saint-Nicolas et qu'elles sont situées au même endroit (à l'exception de TFI3). Il précise que les remorques de Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic seraient interchangeables et il soutient que la preuve révélerait qu'à compter de septembre 2002, Transport Besner sous-louait régulièrement ses camions à Besner Atlantic et à Besner Central.

[110] En conclusion sur la question de connexité, le syndicat soutient que la relation entre, d'une part, TFI3 et Gestion Besner et, d'autre part, Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central, est assimilable à l'intégration verticale existant entre une entreprise d'extraction et une entreprise de traitement puisque les deux premières rendraient des services essentiels aux trois autres. En contrepartie, Gestion Besner et TFI3 auraient besoin de l'apport des chauffeurs et de l'équipement de Transport Besner, Besner Central et Besner Atlantic.

[111] En conclusion sur l'existence d'un contrôle commun, le syndicat soutient que TFI3 et Gestion Besner exercent conjointement le contrôle des entreprises et de l'activité de transport à Saint-Nicolas.

[112] Le syndicat allègue qu'il existe un bénéfice manifeste pour les relations du travail à ce que le Conseil réunisse sous une direction et un contrôle en commun les entreprises visées par sa demande. Le syndicat fait valoir à cet égard que plusieurs faits justifient l'intervention du Conseil. Il allègue que Transport Besner, Besner Atlantic et Besner Central sont des vases communicants et qu'il est très facile pour Gestion Besner et TFI3 d'attribuer les voyages à Besner Atlantic et Besner Central plutôt qu'à Transport Besner.

[113] It submits that the administration, since the beginning of September 2002, of a Teamsters collective agreement for Besner Atlantic and Besner Central in Saint-Nicolas shows that there was collusion among Besner Network, TFI3 and the Teamsters, to the detriment of the union's rights and of the objectives of the *Code*.

[114] The union also submits that membership in the Teamsters by Besner Atlantic and Besner Central employees in Saint-Nicolas was clearly not free and voluntary, but was imposed by the Besner companies' management.

[115] The union contends that starting in September 2002, Besner Network offered Transport Besner drivers registered trucks with an increased permitted speed if they agreed to work for Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas. Besner Network's managers also assured Transport Besner drivers that they would preserve their seniority and many working conditions, including vacation time, if they worked for Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas. It argues that these conditions were almost irresistible for Transport Besner drivers.

[116] It also explains that, starting in the fall of 2002, because of the implementation of the "first in, first out" booking system for Besner Central and Besner Atlantic at Saint-Nicolas, the best trips were already assigned to Besner Central and Besner Atlantic drivers when the Transport Besner drivers received their assignments at 4:00 p.m., in accordance with the provisions of the collective agreement applying to them.

[117] The union alleges that this situation resulted in transfers of many drivers from Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic, as well as resignations of drivers who decided to go work for other carriers. The union reiterates that the Board should exercise its discretion and allow the union's application for a single employer declaration.

2 - The Respondent Companies

[118] According to the respondents, all the necessary criteria for a single employer declaration are not present. They argue that all the companies concerned are not federal undertakings. In particular, the

[113] Il soutient que l'application d'une convention collective des Teamsters dès le début du mois de septembre 2002 pour Besner Atlantic et Besner Central à Saint-Nicolas démontre qu'il y aurait connivence entre Gestion Besner, TFI3 et les Teamsters, et ce, au détriment des droits du syndicat et des objectifs du *Code*.

[114] Le syndicat fait aussi valoir que l'adhésion aux Teamsters par les employés de Besner Atlantic et de Besner Central à Saint-Nicolas n'était manifestement pas libre et volontaire et que les dirigeants des entreprises Besner leur ont imposé cette adhésion.

[115] Le syndicat soutient que dès septembre 2002, Gestion Besner a offert aux chauffeurs de Transport Besner des camions attitrés avec une vitesse permise augmentée s'ils acceptaient de travailler pour Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas. Les dirigeants de Gestion Besner auraient de plus assuré aux chauffeurs de Transport Besner qu'ils conserveraient leur ancienneté et plusieurs conditions d'emploi dont leurs vacances s'ils travaillaient pour Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas. Il soutient que ces conditions étaient quasi irrésistibles pour les chauffeurs de Transport Besner.

[116] Il explique en outre qu'à compter de l'automne 2002, en raison de l'application du système d'assignation «premier arrivé, premier sorti» chez Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas, les voyages les plus intéressants étaient déjà assignés aux chauffeurs de Besner Central et de Besner Atlantic au moment de l'assignation des voyages aux chauffeurs de Transport Besner, à 16 h, et ce, conformément aux dispositions de la convention collective s'appliquant à eux.

[117] Le syndicat allègue que cette situation a entraîné de nombreux transferts de chauffeurs de Transport Besner à Besner Central et à Besner Atlantic, et également des démissions de chauffeurs qui ont décidé de travailler pour d'autres entreprises de transport. Le syndicat réitère donc que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire et accorder sa demande de déclaration d'employeur unique.

2 - Les entreprises intimées

[118] Selon les intimées, tous les critères nécessaires à une déclaration d'employeur unique ne sont pas présents. Elles maintiennent que toutes les entreprises visées ne sont pas des entreprises fédérales. En

respondents contend that Besner Network comes under provincial jurisdiction. This company conducts business in the field of logistics (technically under provincial jurisdiction), while Besner Central and Besner Atlantic are interprovincial transportation companies (federal jurisdiction). They also submit that TFI3 is under provincial jurisdiction. While they acknowledge that Transport Besner was formerly under federal jurisdiction, being engaged in transportation within and outside Canada, the respondents submit that this company, which as of the end of December 2002 has ceased all activities that would place it under federal jurisdiction, is the union's only attachment point in these files.

[119] Regarding the criteria of association or relationship and common direction or control of the companies, the respondents allege that a number of factors show the four Besner companies to be distinct. In support of this position, they stress that Besner Central and Besner Atlantic have different missions, use different corridors or operate in separate territories, serve different customers and even engage in competition; Besner Network is a logistics company according to transport industry practice, while Besner Central and Besner Atlantic are transportation companies; Besner Network does not have any trucks, trailers, permits or drivers or dispatchers working for it; Besner Central and Besner Atlantic have their chief place of business in different locations; despite common training for these companies' employees, each company does its hiring separately, does its own dispatching and takes any necessary disciplinary actions. Besner Network plays only an advisory role with respect to these companies.

[120] Regarding the criterion of at least two employers, the respondents contend that only Besner Central and Besner Atlantic are employers within the meaning of the *Code*. In short, the respondents claim that the companies concerned are not all under federal jurisdiction, are not associated or interrelated and do not have common direction or control.

[121] As to the Board's discretionary power whether to make a single employer declaration, the respondents say that the onus is on the union to demonstrate a valid industrial relations purpose for issuing such an order. In their view, no valid purpose exists for issuing a

particulier, les intimées soutiennent que Gestion Besner relève de la compétence provinciale. Cette entreprise se prête à des activités de logistique (en principe de compétence provinciale), tandis que Besner Central et Besner Atlantique sont des entreprises de transport interprovincial (compétence fédérale). Elles soutiennent également que TFI3 est également de compétence provinciale. Malgré qu'elles reconnaissent que Transport Besner était anciennement de compétence fédérale, car elle faisait du transport à l'intérieur et à l'extérieur du Canada, les intimées soutiennent que cette entreprise qui a depuis la fin décembre 2002 cessé toutes activités qui la rendaient fédérale constitue le seul point de rattachement du syndicat dans les présents dossiers.

[119] Relativement aux critères de l'association ou de la connexité et du contrôle ou de la direction en commun des entreprises, les intimées allèguent qu'il existe plusieurs facteurs démontrant que les quatre entreprises Besner, dont il est question, sont distinctes. À l'appui de cette position, elles soulignent que Besner Central et Besner Atlantic exercent des missions différentes, occupent des corridors ou exploitent des territoires distincts, desservent des clients différents et se livrent à une certaine concurrence; Gestion Besner est une entreprise de logistique, selon la pratique courante dans le domaine du transport, tandis que Besner Central et Besner Atlantic sont des entreprises de transport; Gestion Besner ne détient aucun camion, aucune remorque, aucun permis et n'a aucun chauffeur ou répartiteur à son service; Besner Central et Besner Atlantic ont leur établissement principal d'affaires à différents endroits; malgré une formation commune pour les employés de ces entreprises, chaque entreprise embauche de façon distincte, effectue sa propre répartition et impose les mesures disciplinaires nécessaires, Gestion Besner jouant un rôle de conseil seulement auprès de ces entreprises.

[120] Relativement au critère d'au moins deux employeurs, les intimées déclarent que seule Besner Central et Besner Atlantic sont des employeurs au sens du *Code*. En somme, les intimées prétendent que les entreprises visées ne sont pas toutes de compétence fédérale, ne sont pas associées ou connexes et n'ont pas un contrôle ou une direction en commun.

[121] Quant au pouvoir discrétionnaire du Conseil de rendre ou non une déclaration d'employeur unique, selon les intimées, il appartient au syndicat de démontrer qu'il existe des objectifs valables liés aux relations du travail afin de rendre une telle ordonnance.

declaration in this case. According to the respondents, even if the Board deems that all the necessary criteria for a single employer declaration are present, it should not exercise its discretionary power because the union has not established in a satisfactory way that its bargaining rights were undermined. Further, the respondents claim that they have demonstrated the union's bad faith during the bargaining process and maintain, contrary to the union's allegations, that Transport Besner never transferred or encouraged the transfer of drivers to either of the companies concerned.

[122] In conclusion, the respondents submit that a single employer declaration would have the effect of disrupting the current labour peace and of exempting the union from its obligation to recruit the employees it wishes to represent in the traditional manner.

[123] Concerning the application for a sale of business declaration, the respondents allege that the evidence shows there was no sale within the meaning of the *Code* between Transport Besner and Besner Central and Besner Atlantic. They state that Transport Besner had no contractual relationship with the customers for whom the transport movements were carried out, and therefore could not make a transfer to the two other companies, as these contracts belong to Besner Network, which allocates them to different carriers. They also contend that no contract of sale exists between these companies; there exists no transfer of drivers. Instead, certain drivers freely chose to work for Besner Central, Besner Atlantic or other carriers because of the actions of the union. According to the respondents, only equipment rental contracts were provided to other carriers and to Besner Central and Besner Atlantic. They submit that this element in itself cannot suffice for a finding to be made of transfer or rights and duties. In short, this is simply a case of a loss of contracts, which were executed by other carriers, including Besner Central and Besner Atlantic.

[124] According to the respondents, the change in the situation since the union's filing of its application on September 20, 2002 renders the findings sought by the union unrealistic. Imposing the union's bargaining certificate for Transport Besner on Besner Central and

Elles prétendent qu'aucun objectif valable n'existe pour rendre une telle déclaration en l'espèce. Selon les intimées, même s'il jugeait que tous les critères nécessaires à une déclaration d'employeur unique sont réunis, le Conseil ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire en raison du fait que le syndicat n'a pas établi de façon convaincante que ses droits de négociation ont été minés. De plus, les intimées prétendent avoir démontré la mauvaise foi du syndicat durant le processus de négociation et maintiennent, contrairement aux allégations du syndicat, que Transport Besner n'a jamais transféré, ni incité le transfert de chauffeurs dans l'une ou l'autre des autres entreprises visées.

[122] En conclusion, les intimées soutiennent qu'une déclaration d'employeur unique aurait pour effet de bouleverser la paix industrielle qui règne actuellement et aurait pour effet de dispenser le syndicat de son obligation de recruter, de façon traditionnelle, les employés qu'il désire représenter.

[123] En ce qui concerne la demande de déclaration de vente, les intimées allèguent que la preuve démontre qu'il n'y a eu aucune vente au sens du *Code* entre Transport Besner d'une part et Besner Central et Besner Atlantic d'autre part. Elles déclarent que Transport Besner n'avait aucun lien contractuel avec les clients pour lesquels les mouvements de transport étaient effectués, elle ne pouvait donc faire aucun transfert aux deux autres entreprises, ces contrats appartenant à Gestion Besner qui les attribue à différents transporteurs. Elles allèguent de plus qu'il n'existe aucun contrat de vente entre ces entreprises; il n'existe aucun transfert de chauffeurs. Plutôt, elles soutiennent que certains chauffeurs ont librement choisi de travailler pour Besner Central, Besner Atlantic ou d'autres transporteurs, et ce, en raison des actions du syndicat. Selon les intimées, seuls des contrats de location d'équipement ont été transmis tant à d'autres transporteurs qu'à Besner Central et Besner Atlantic. Elles soutiennent que cet élément ne peut être suffisant en soi pour conclure à un transfert de droits et obligations. En somme, il s'agit tout simplement d'une perte de contrats qui ont été effectués par d'autres transporteurs, y compris Besner Central et Besner Atlantic.

[124] Selon les intimées, l'évolution de la situation depuis la présentation de la demande du syndicat le 20 septembre 2002 fait en sorte que les conclusions recherchées par ce dernier ne sont pas réalistes. L'imposition du certificat d'accréditation du syndicat

Besner Atlantic, as the union is requesting, would disrupt the existing labour peace within these companies, which operate in a very competitive industry.

[125] The respondents also stress that the union filed a group grievance in the name of the employees it represents, as well as about 15 individual grievances, during the summer and fall of 2002 concerning the booking system. In their view, the union's application pursuant to section 44 of the *Code* is intended to avoid this arbitration process.

3 - The Teamsters

[126] The Teamsters support the respondent companies' position on the applications for a single employer and sale of business declaration.

[127] Concerning the single employer application, the Teamsters, like the respondents, contend that TFI3 and Besner Network cannot be included in a single employer declaration because these companies are under provincial jurisdiction. Moreover, Transport Besner is not an employer. The Teamsters repeat that Besner Network is a logistics company and add that it does not operate a transportation business, as its activities are comparable to thoses of a forwarder or a ticket seller. They contend that the other companies concerned do not constitute a single employer either in fact or in law because they are not associated or related and do not have common direction or control.

[128] Even if the Board were to find that this is a single employer situation, the Teamsters ask that it exercise its discretion and decline to issue this declaration for the following reasons:

- The company's situation has changed considerably since the acquisition of the shares of the Besner group of companies by the TransForce family. The Board must take account of this change in its findings.

- The Teamsters' collective agreements at Besner Central and Besner Atlantic are more advantageous for the drivers, both in terms of earnings and fairer distribution of work.

visant Transport Besner chez Besner Central et Besner Atlantic, telle qu'elle est recherchée par le syndicat, viendrait, selon les intimées, brouiller la paix industrielle existante chez ces entreprises qui exercent leurs activités dans un secteur très compétitif.

[125] De plus, les intimées soulignent que le syndicat a déposé au nom des employés qu'il représente un grief collectif et environ 15 griefs individuels au cours de l'été et de l'automne 2002 relativement au système d'assignations. Selon les intimées, la demande du syndicat en vertu de l'article 44 du *Code* vise à éviter cette procédure d'arbitrage.

3 - Les Teamsters

[126] Les Teamsters adoptent la position des entreprises intimées relativement aux demandes de déclaration d'employeur unique et de déclaration de vente.

[127] Relativement à la demande d'employeur unique, tout comme les intimées, les Teamsters soutiennent que TFI3 et Gestion Besner ne peuvent être visées par une déclaration d'employeur unique parce que ces entreprises relèvent de la compétence provinciale. De plus Transport Besner n'est pas un employeur. Ils répètent que Gestion Besner est une entreprise de logistique et ajoutent que cette dernière n'exploite pas une entreprise de transport, ses activités se comparant plutôt à celles d'un transitaire ou d'un simple vendeur de billets. Toujours selon les Teamsters, les autres entreprises visées ne constituent pas un employeur unique ni en faits ni en droit parce qu'elles ne sont pas associées ou connexes et le contrôle ou la direction n'est pas exercé en commun.

[128] Même s'il devait conclure qu'il s'agit d'une situation d'employeur unique, les Teamsters demandent au Conseil d'exercer sa discrétion et de refuser de faire une telle déclaration pour les raisons suivantes:

- La situation de l'entreprise a beaucoup évolué depuis l'achat des actions des entreprises Besner par la grande famille TransForce. Le Conseil doit tenir compte de cette évolution dans ses conclusions.

- Les conventions collectives des Teamsters chez Besner Central et Besner Atlantic sont plus avantageuses pour les chauffeurs tant au plan du revenu qu'au plan d'une répartition plus équitable du travail.

- Labour peace presently exists at Besner Central and Besner Atlantic. If the Board were to allow the remedies sought by the union, this labour peace would be threatened.

[129] In support of their position that there was no sale of business of Transport Besner to Besner Central or Besner Atlantic, the Teamsters make the following points:

- There was no contract of sale and no transfer of permits, customers or personnel;

- Rather, this is a situation of Besner Network ceasing to allocate certain transport movements to Transport Besner and giving them instead to a competitor;

- The union situation at Transport Besner during the summer and fall of 2002 was a factor in the change. The union's attitude led to the loss of drivers through their own free choice;

- The fact that trucks and trailers may have been leased or otherwise transferred to Besner Central and Besner Atlantic by Transport Besner is a secondary effect, the result of the loss of customers, and is comparable to a winding up of a business. It is important not to confuse the cause and the effect.

[130] In the alternative, if the Board were to find that there was a sale of business within the meaning of the *Code*, which the Teamsters deny, the Teamsters contend that a sale of business is a one-time event that takes place at a specific moment. It is at this specific moment (for example: hiring by Besner Central or Besner Atlantic of a former Transport Besner driver; transfer of a leasing contract; transfer of a customer) that the sale produces its effects and conveys to the buyer rights and duties pursuant to section 44 of the *Code*. In their view, if there was a sale in this case, it was a matter of many individual sales, occurring over time, of which the consequences are difficult to determine or assess.

[131] In the Teamsters' view, considering the collective agreements and the voluntary recognition of the Teamsters, as well as the ratios involved in each of these separate sales (number of drivers or jobs "transferred" versus the number of drivers at either Besner Central or Besner Atlantic who were Teamsters members), the Board has no choice but to declare that

- La paix industrielle existe présentement chez Besner Central et Besner Atlantic. Si le Conseil accordait les recours sollicités par le syndicat, cela mettrait en péril cette paix industrielle.

[129] À l'appui de leur position qu'il n'y a pas eu de vente d'entreprise de Transport Besner à Besner Central ou à Besner Atlantic, les Teamsters font valoir les points suivants:

- Il n'y a eu aucun contrat de vente et aucun transfert de permis, de clientèles ou de personnel;

- Il s'agit plutôt d'une situation où Gestion Besner a cessé de confier certains mouvements de transport à Transport Besner pour les confier à un concurrent;

- La situation syndicale qui prévalait chez Transport Besner à l'été et à l'automne 2002 a eu un effet sur l'évolution de la situation. L'attitude du syndicat a entraîné sa propre perte par l'action libre des chauffeurs;

- Le simple fait que les camions et remorques aient pu être loués ou autrement transférés à Besner Central et Besner Atlantic par Transport Besner constitue un élément secondaire et est la conséquence de la perte de clients. Ceci est donc assimilable à une liquidation d'entreprise. Il faut éviter de confondre la cause avec l'effet.

[130] Subsidiairement, si le Conseil devait conclure qu'il y a eu vente d'entreprise au sens du *Code*, ce qui est nié, les Teamsters soutiennent qu'une vente d'entreprise est un événement ponctuel qui survient à un moment précis. C'est à ce moment précis (à titre d'exemple: embauche par Besner Central ou Besner Atlantic d'un ancien chauffeur de Transport Besner; transfert d'un contrat de location; transfert d'un client) que la vente produit ses effets et transmet à l'acheteur les droits et obligations résultant de l'application de l'article 44 du *Code*. Selon eux, dans la présente affaire, s'il y a eu vente, il s'agit de plusieurs ventes individuelles dans le temps dont les conséquences sont difficiles à déterminer ou évaluer.

[131] Toujours selon les Teamsters, dans le présent cas, les conventions collectives et la reconnaissance volontaire des Teamsters et le rapport de nombre lors de chacune de ces ventes distinctes (le nombre de chauffeurs ou d'emplois «transférés» en comparaison avec le nombre de chauffeurs chez Besner Central ou Besner Atlantic, selon le cas, membres des Teamsters)

the voluntary recognition should remain in effect and be extended or applied to the Transport Besner parties transferred to Besner Central or Besner Atlantic.

B - Unfair Labour Practice Complaint (File No. 23243-C)

1 - The Union

[132] On October 1, 2002, the union filed an unfair labour practice complaint against Transport Besner. It presented several arguments and copious evidence on this matter. At the time of filing of the complaint, the union contended that Besner Network's managers tried to render its certification meaningless by transferring Transport Besner's trips and many of its drivers to Besner Central and Besner Atlantic. It also alleged that many Transport Besner trucks had been leased or transferred to Besner Central and Besner Atlantic. In substance, the union argued that employer's actions were clearly intended to reduce the union's bargaining power and constituted unfair labour practices within the meaning of the *Code*. The union asked the Board to order Transport Besner to stop transferring its transport activities and drivers to Besner Central and Besner Atlantic. Following the closure of Transport Besner, the union made some additional submissions. The general thrust of its arguments is summarized in the paragraphs below.

[133] Until the beginning of September 2002, the union represented all Transport Besner's drivers in Saint-Nicolas, that is, about 280 drivers.

[134] During the summer of 2002, the Teamsters approached Transport Besner's employees with the intent of raiding, but were unsuccessful.

[135] The manner in which the collective bargaining proceeded in the fall of 2002 showed that Transport Besner wanted to obtain a collective agreement similar to those concluded with the Teamsters, which are in effect in the TransForce Income Fund companies. The collective agreements signed with the Teamsters include a "first in, first out" booking system.

fait en sorte que le Conseil ne peut que déclarer que cette reconnaissance volontaire demeure en vigueur et s'étend ou s'applique aux parties de l'entreprise de Transport Besner transférées à Besner Central ou Besner Atlantic.

B - Plainte de pratique déloyale de travail (dossier n° 23243-C)

1 - Le syndicat

[132] Le syndicat a déposé une plainte de pratique déloyale le 1er octobre 2002 à l'encontre de Transport Besner. Il a invoqué plusieurs arguments et présenté une preuve volumineuse à cet égard. Au moment du dépôt de sa plainte, le syndicat a fait valoir que les dirigeants de Gestion Besner auraient tenté de vider de sens son accréditation en transférant les voyages de Transport Besner et plusieurs chauffeurs vers Besner Central et Besner Atlantic. Il a en outre invoqué que plusieurs camions de Transport Besner avaient été loués ou transférés à Besner Central et Besner Atlantic. Le syndicat a fait essentiellement valoir, donc, que les agissements de l'employeur avaient eu pour but manifeste de réduire le rapport de force du syndicat en négociation et qu'ils constituaient des pratiques déloyales de travail au sens du *Code*. Le syndicat a alors demandé au Conseil d'ordonner à Transport Besner de cesser de transférer ses activités de transport et chauffeurs à Besner Central et Besner Atlantic. À la suite de la fermeture de Transport Besner, le syndicat a présenté des observations complémentaires. L'ensemble de son argumentation est exposé dans les paragraphes qui suivent.

[133] Jusqu'au début du mois de septembre 2002, le syndicat représentait tous les chauffeurs de Transport Besner à Saint-Nicolas, soit environ 280 chauffeurs.

[134] Au cours de l'été 2002, les Teamsters auraient fait une démarche auprès des employés de Transport Besner dans le but d'un éventuel maraudage mais ce, sans succès.

[135] Le déroulement des négociations collectives au cours de l'automne 2002 aurait démontré que Transport Besner souhaitait obtenir une convention collective équivalente à celles conclues avec les Teamsters et qui sont en vigueur au sein des entreprises du Fonds de revenu TransForce. Les conventions collectives conclues avec les Teamsters comprennent un système d'assignation des voyages «premier arrivé, premier sorti».

[136] The Besner Network's managers were not in any hurry, during the summer of 2002, to arrange meetings and settle the details of a future collective agreement for Transport Besner in Saint-Nicolas.

[137] However, during this same period, they negotiated and entered into, on August 27, 2002, a collective agreement with the Teamsters for five Besner Central and Besner Atlantic drivers, none of whom worked in Saint-Nicolas for Transport Besner.

[138] The union claims that Besner Network's managers subsequently made corporate decisions, which resulted in a major transfer of drivers from Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas. They also established two new places of business in Saint-Nicolas for Besner Central and Besner Atlantic.

[139] All new drivers wishing to be hired by one of the Besner companies were automatically steered to Besner Central and Besner Atlantic. In addition, threats or enticing promises encouraged Transport Besner drivers to move from that company to Besner Central and Besner Atlantic. Also, Transport Besner increasingly used the services of employment agency drivers during the fall of 2002.

[140] The respondent companies introduced a closed shop clause into the collective agreements entered into with the Teamsters, thus forcing all new Besner Central and Besner Atlantic drivers to sign a Teamsters membership card.

[141] The union contends that the respondents chose their union and the collective agreement that suited them with the Teamsters in a way that is totally contrary to the *Code*.

[142] It adds that the Teamsters are not qualified to represent the drivers in Saint-Nicolas because their collective agreements were entered into without consultation or a vote by Besner Central and Besner Atlantic employees.

[143] The union argues that the collective agreements made with the Teamsters should be declared null and void by the Board.

[136] Les dirigeants de Gestion Besner auraient été peu empressés, au cours de l'été 2002, d'organiser des rencontres afin de régler les détails d'une future convention collective pour Transport Besner à Saint-Nicolas.

[137] Toutefois, durant cette même période, ils auraient négocié et conclu, le 27 août 2002, une convention collective avec les Teamsters, et ce, pour cinq chauffeurs de Besner Central et Besner Atlantic dont aucun ne travaille à Saint-Nicolas pour Transport Besner.

[138] Selon le syndicat, les dirigeants de Gestion Besner auraient par la suite pris des décisions à l'échelle de l'entreprise qui ont entraîné un transfert important des chauffeurs de Transport Besner vers Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas. Ils auraient entre autres établi deux nouveaux établissements d'affaires à Saint-Nicolas pour Besner Central et Besner Atlantic.

[139] Tous les nouveaux chauffeurs qui voulaient être embauchés par l'une des entreprises Besner auraient été automatiquement dirigés vers Besner Central et Besner Atlantic. Des menaces ou promesses alléchantes faites par des dirigeants de Transport Besner auraient de plus incité les chauffeurs de Transport Besner à quitter cette entreprise pour Besner Central et Besner Atlantic. Transport Besner aurait en outre utilisé de plus en plus les services des chauffeurs d'agences de personnel au cours de l'automne 2002.

[140] Les entreprises intimées auraient introduit une clause d'atelier fermé dans les conventions collectives conclues avec les Teamsters, forçant tous les nouveaux chauffeurs de Besner Central et Besner Atlantic à signer une carte de membre des Teamsters.

[141] Selon le syndicat, les intimées ont choisi leur syndicat et la convention collective qui leur convenait avec les Teamsters, et ce, d'une manière totalement contraire aux objectifs du *Code*.

[142] Il ajoute que les Teamsters ne jouissent pas du caractère représentatif requis pour représenter des chauffeurs à Saint-Nicolas puisque leurs conventions collectives ont été conclues sans consultation ni vote des employés de Besner Central et Besner Atlantic.

[143] Le syndicat fait valoir que les conventions collectives conclues avec les Teamsters devraient être déclarées nulles et sans effet par le Conseil.

[144] In conclusion, the union states that the respondents deliberately manoeuvred to erode the union's rights because they opened two new places of business in Saint-Nicolas, which gradually, between September and December 2002, took over all of Transport Besner's activities.

2 - The Respondent Companies

[145] The respondents submit that the union encouraged Transport Besner drivers to engage in work slowdowns before they had the right to strike. For this reason, Transport Besner was increasingly less able to serve its customers.

[146] They explain that there was an exodus of customers and this was the reason why Transport Besner reduced its hiring of new drivers. They add that Transport Besner did not increase its use of employment agency personnel.

[147] They also claim that it was only because Besner Central and Besner Atlantic were expanding in Saint-Nicolas that they hired new drivers.

[148] According to the respondents, the submitted evidence shows that the departure of Transport Besner drivers and their move to Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas or to other carriers was caused by the disgust they felt for the union's actions.

[149] They add that it was only after the union's stubborn refusal to submit Transport Besner's "final" offer to the employees that Transport Besner was obliged to shut down on December 23, 2002.

[150] The respondents also stress that the union's complaint has now become moot because it concerns a company that no longer exists. They point out that Transport Besner shut down on December 23, 2002. Elaborating on this point at some length, they conclude that it is impossible for the Board to issue compliance orders against a company that no longer exists.

[151] The respondents also argue that their actions cannot be construed as interference intended to reduce the union's bargaining power.

[144] Le syndicat conclut en outre que les intimées ont manoeuvré délibérément afin d'éroder les droits du syndicat puisqu'elles ont ouvert deux nouveaux établissements d'affaires à Saint-Nicolas qui ont récupéré graduellement, entre septembre et décembre 2002, la totalité des activités de Transport Besner.

2 - Les entreprises intimées

[145] Les intimées font plutôt valoir que le syndicat aurait encouragé les chauffeurs de Transport Besner à faire des ralentissements de travail avant que le droit de grève n'ait été acquis. C'est pour cette raison que Transport Besner aurait été de moins en moins en mesure de servir les clients.

[146] Elles expliquent qu'il y aurait eu un exode de la clientèle et que c'est pour cette raison que Transport Besner a réduit l'embauche de nouveaux chauffeurs. Elles ajoutent que Transport Besner n'a pas augmenté son utilisation de personnel d'agences.

[147] Elles allèguent de plus que c'est seulement parce que Besner Central et Besner Atlantic étaient en développement à Saint-Nicolas qu'elles ont embauché de nouveaux chauffeurs.

[148] Selon les intimées, la preuve présentée démontrerait que le départ des chauffeurs de Transport Besner pour être embauchés ensuite par Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas ou par d'autres entreprises découle du dégoût qu'ils ont éprouvé pour les agissements du syndicat.

[149] Elles ajoutent que c'est seulement à la suite du refus obstiné du syndicat de présenter aux employés l'offre «de la dernière chance» de Transport Besner que cette dernière a dû fermer ses portes le 23 décembre 2002.

[150] Les intimées insistent en outre sur le fait que la plainte du syndicat serait maintenant devenue théorique puisqu'elle concerne une entreprise qui n'existe plus. Elles rappellent en effet que Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002. Elles ont longuement élaboré cette question en concluant qu'il est impossible pour le Conseil de rendre des ordonnances exécutoires à l'égard d'une entreprise qui n'existe plus.

[151] Les intimées font en outre valoir que leurs actions ne peuvent nullement être associées à de l'ingérence ayant diminué le pouvoir du syndicat en tant qu'agent négociateur.

[152] They stress that Besner Network's allocation of trips to Transport Besner always complied with the provisions of the applicable collective agreement. They add that all the witnesses heard mentioned Transport Besner's difficulties with booking according to the method provided in this collective agreement.

[153] They also submit that the testimony clearly demonstrated that a number of employees refused to do trips and that vehicles regularly sat in Transport Besner's yard owing to a lack of available drivers.

[154] Regarding the union's request that Transport Besner be ordered to hire new drivers and stop using agency personnel, the respondents again contend that this would be unrealistic as Transport Besner no longer exists and is not hiring any employees.

[155] They also point out that Transport Besner had the right to use agency personnel under the applicable collective agreement and that the use of these employees never had an impact on the work offered to Transport Besner drivers.

[156] The respondents insist that they never threatened or made promises to drivers to encourage them to move from Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic. They add that the testimony heard by the Board confirms this fact.

[157] In conclusion, the respondent companies ask the Board to recognize the impossibility of issuing orders concerning a company that no longer exists. They contend that Transport Besner always complied with the provisions of the *Code* and the applicable collective agreement. In their view, the union has not proven any illegal actions on their part. Therefore, they ask that this complaint be dismissed.

3 - The Teamsters

[158] The Teamsters are an interested party in this complaint. They submit that they entered legitimately into two collective agreements with Besner Central and Besner Atlantic on August 27, 2002. They were

[152] Elles insistent sur le fait que la répartition des voyages par Gestion Besner auprès de Transport Besner aurait toujours été faite en respectant les dispositions de la convention collective applicable. Elles ajoutent cependant que tous les témoins entendus ont fait état des difficultés d'assignation des voyages de Transport Besner selon la méthode prévue dans cette convention collective.

[153] Elles font aussi valoir que les témoignages entendus auraient amplement démontré que plusieurs employés refusaient d'effectuer des voyages et que, régulièrement, de nombreux véhicules restaient dans la cour de Transport Besner à défaut de chauffeurs disponibles.

[154] Relativement à la demande du syndicat d'ordonner à Transport Besner d'embaucher de nouveaux chauffeurs et de cesser l'utilisation de personnel d'agence, les intimées font de nouveau valoir qu'une telle ordonnance est irréaliste puisque Transport Besner n'existe plus et n'embauche plus aucun employé.

[155] Elles précisent en outre que Transport Besner avait le droit d'utiliser du personnel d'agence selon la convention collective applicable et qu'une telle utilisation n'a jamais eu d'impact sur le travail offert aux chauffeurs de Transport Besner.

[156] Les intimées insistent aussi sur le fait qu'elles n'ont nullement exercé de menaces ou fait de promesses aux chauffeurs afin de les inciter à quitter Transport Besner pour Besner Central et Besner Atlantic. Elles ajoutent que les témoignages entendus par le Conseil confirment cet état de fait.

[157] En conclusion, les entreprises intimées demandent au Conseil de constater l'impossibilité de rendre des ordonnances à l'égard d'une entreprise qui n'existe plus. Elles soutiennent que Transport Besner a toujours respecté les dispositions du *Code* et de la convention collective applicable. Elles estiment donc que le syndicat n'a nullement fait la preuve d'agissements illégaux de leur part. Elles demandent donc le rejet de cette plainte.

3 - Les Teamsters

[158] Les Teamsters sont une partie intéressée dans la présente plainte. Ils font valoir qu'ils ont valablement conclu deux conventions collectives avec Besner Central et Besner Atlantic le 27 août 2002. Ils ont été

voluntarily recognized by these employers. They claim that they negotiated a "closed shop" clause in these collective agreements in the same way as the union also negotiated such a clause in its collective agreement signed with Transport Besner.

[159] The Teamsters contend that they acted in compliance with the *Code* and in good faith, and that the collective agreements they negotiated with Besner Central and Besner Atlantic are perfectly valid. They explain that these collective agreements did not require a vote by the employees and their content meets the industry standards. Therefore, they did not participate in any illegal action.

[160] They also maintain that the union was always aware of Besner Central's and Besner Atlantic's activities and showed no interest in them until the employees sought to be represented by the Teamsters.

[161] They add that it would be unfair and contrary to the principles of the *Code* to allow the complaint, as this would infringe their rights and those of their members with regard to their work.

[162] They also argue that the Teamsters and their members should not suffer the consequences of other parties' acts, over which they have no control. Therefore, they conclude that the complaint should be dismissed.

C - Complaint Alleging Breach by the Union of Section 50(a) of the *Code* (File No. 23282-C)

1 - The Respondent Companies

[163] On October 21, 2002, Transport Besner filed a complaint alleging violation by the union of section 50(a) of the *Code* and an application for an order pursuant to section 99 of the *Code*. After the closure of Transport Besner on December 23, 2002, the respondent companies made some additional submissions in relation to this complaint.

[164] In essence, the respondents accuse the union of the following actions: 1) on July 16, 2002, the union would have filed a request for conciliation with the Federal Mediation and Conciliation Service, before the real start of bargaining; 2) the union and its executive

volontairement reconnus par ces employeurs. Ils ajoutent qu'ils ont négocié une clause dite d'atelier fermé dans ces conventions collectives au même titre que le syndicat a lui aussi négocié une telle clause dans la convention collective qu'il avait conclue avec Transport Besner.

[159] Les Teamsters soutiennent donc qu'ils ont agi conformément au *Code*, sans mauvaise foi et que les conventions collectives qu'ils ont négociées avec Besner Central et Besner Atlantic sont parfaitement valides. Ils précisent que ces conventions collectives n'avaient pas à faire l'objet d'un scrutin auprès des employés et qu'elles ont un contenu conforme aux normes du secteur. Ils soutiennent qu'ils n'ont donc participé à aucune action illégale.

[160] Ils mentionnent en outre que le syndicat a toujours connu les activités de Besner Central et Besner Atlantic et qu'il ne s'y est pas intéressé avant que les employés ne cherchent à se syndiquer avec les Teamsters.

[161] Ils ajoutent qu'il serait injuste et contraire aux principes du *Code* de faire droit à la plainte dans la mesure où cela porterait atteinte à leurs droits et à ceux de leurs membres notamment au regard du travail qu'ils exécutent.

[162] Ils soutiennent en outre que les Teamsters et leurs membres ne devraient pas subir les conséquences des actes des autres parties, actes qu'ils ne contrôlent pas. Ils concluent donc que la plainte devrait être rejetée.

C - Plainte alléguant violation par le syndicat de l'alinéa 50a) du *Code* (dossier n° 23282-C)

1 - Les entreprises intimées

[163] Transport Besner a présenté, le 21 octobre 2002, une plainte alléguant violation par le syndicat de l'alinéa 50a) du *Code* et une demande d'ordonnance en vertu de l'article 99 du *Code*. À la suite de la fermeture de Transport Besner le 23 décembre 2002, les entreprises intimées ont présenté une argumentation complémentaire relativement à cette plainte.

[164] Essentiellement, les intimées reprochent les actions suivantes au syndicat: 1) le syndicat aurait, le 16 juillet 2002, présenté une demande de conciliation auprès du Service fédéral de médiation et de conciliation, et ce, avant le début réel des négociations;

committee would have provided false information to the employees with the aim of blocking the progress of bargaining (a bulletin stating that the employer had cancelled a conciliation session); 3) the union would have sent false information to the employees, supposedly reflecting the working conditions of Besner Atlantic drivers; the note bore the company's logo and gave the impression that it originated from the company; 4) the union would have held its members hostage during the general meeting on September 21, 2002, taking them to the personal residence of the former Transport Besner president, Mr. Michel Besner, for a demonstration, whereas the members thought they would be going to Transport Besner; 5) although Transport Besner had tabled proposals providing for an increase in the truck speed limit, the union circulated information to the contrary among its members; 6) the union would have refused to submit to its employees the final offer presented by Transport Besner on December 22, 2002, before the company's closure. This offer would have been qualified as the "last chance" offer by Transport Besner.

2 - The Union

[165] The union alleges this complaint is a feeble attempt to mask Transport Besner's violations of the provisions of the *Code*. After Transport Besner sent the union a formal notice regarding the posted document and the circulated information, on August 28, 2002, the union provided a retraction acknowledging its error, as required by Transport Besner. As for the demonstration on September 21, 2002, at Mr. Michel Besner's residence, the union contends that it did not contravene the *Code* during this demonstration and that, in any case, the Board has no authority in this matter. It asserts that the Quebec Superior Court is the only tribunal competent to deal with this matter, and in any case, this Court allowed Transport Besner's application for an interim interlocutory injunction, which was renewed on consent in the fall of 2002. The union strongly denies having used threats or coercion towards its members. It also denies having acted in contravention of the provisions of the *Code*.

2) le syndicat et son comité directeur auraient transmis de faux renseignements aux employés dans le but de bloquer le dossier de la négociation (un bulletin mentionnant que l'employeur avait annulé une séance de conciliation); 3) le syndicat aurait transmis de faux renseignements aux employés en utilisant le logo de Besner Atlantic reflétant supposément les conditions de travail des chauffeurs de cette entreprise tout en laissant croire que l'entreprise était l'auteur de la note transmise; 4) le syndicat aurait pris en otage ses membres lors de l'assemblée générale tenue le 21 septembre 2002 en les conduisant à la résidence personnelle de l'ancien président de Transport Besner, M. Michel Besner, pour une manifestation alors que ces membres se croyaient plutôt en route vers Transport Besner; 5) bien que Transport Besner ait déposé un projet de convention collective prévoyant l'augmentation de la limite de vitesse des camions, le syndicat aurait fait circuler des renseignements contraires à ses membres sur cette question; 6) le syndicat aurait refusé de transmettre à ses employés l'offre finale présentée le 22 décembre 2002 par Transport Besner avant sa fermeture. Cette offre aurait alors été qualifiée «l'offre de la dernière chance» par Transport Besner.

2 - Le syndicat

[165] Le syndicat allègue plutôt que cette plainte est en réalité une pâle attaque qui viserait à masquer les agissements de Transport Besner contraires aux dispositions du *Code*. À la suite de l'envoi par Transport Besner d'une mise en demeure le 28 août 2002 relativement au document affiché et aux renseignements diffusés par le syndicat, ce dernier a envoyé une rétractation reconnaissant l'erreur, et ce, selon les exigences de Transport Besner. Relativement à la question de la manifestation du 21 septembre 2002 au domicile de M. Michel Besner, le syndicat fait valoir qu'il n'a pas contrevenu au *Code* lors de cette manifestation et que le Conseil n'a d'ailleurs pas compétence à cet égard. Il affirme que la Cour supérieure du Québec est le seul tribunal compétent dans un tel cas et que cette Cour a d'ailleurs accueilli une requête en injonction provisoire interlocutoire de Transport Besner, renouvelée de consentement à l'automne 2002. Le syndicat nie de plus fortement avoir usé de menaces ou de coercition à l'égard de ses membres. Il nie en outre avoir agi contrairement aux dispositions du *Code*.

VI - Analysis and Decision

[166] The relevant provisions of the *Code* with respect to the applications before the Board read as follows:

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,

"business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

"provincial business" means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

"sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

(2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

...

VI - Analyse et décision

[166] Les dispositions pertinentes du *Code* à l'égard des demandes dont le Conseil est saisi prévoient ainsi:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement

44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.

«entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

«entreprise provinciale» Installations, ouvrages, entreprises - ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises - dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

«vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

...

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

46. The Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business.

.

50. Where notice to bargain collectively has been given under this Part,

(a) the bargaining agent and the employer, without delay, but in any case within twenty days after the notice was given unless the parties otherwise agree, shall

(i) meet and commence, or cause authorized representatives on their behalf to meet and commence, to bargain collectively in good faith, and

(ii) make every reasonable effort to enter into a collective agreement;

...

94.(1) No employer or person acting on behalf of an employer shall

(a) participate in or interfere with the formation or administration of a trade union or the representation of employees by a trade union; ...

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

...

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent:

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent:

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

...

94.(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci...

A - Single Employer and Sale of Business (File No. 23236-C)

[167] The Board must first consider the application for a single employer declaration and the alternative application for a sale of business declaration filed by the union in file no. 23236-C. Inasmuch as this file contains more than one application pursuant to several provisions of the *Code*, it is important that the Board analyze it in its entirety in relation to the objectives of the *Code*. Therefore, the Board is not bound by the order of the parties' argumentation, but rather, must focus its attention on the coherence of its analysis and the reasons for its decision.

[168] In this respect, the Board cannot disregard the events that took place in the fall of 2002, or the closing of Transport Besner on December 23, 2002. Indeed the Board must deal with the effects of these events on the union's general application and determine the scope of application of the *Code*'s provisions in this regard. In relation to the objectives of the *Code*, the Board must

A - Employeur unique et vente d'entreprise (dossier n° 23236-C)

[167] Le Conseil doit tout d'abord se pencher sur la demande de déclaration d'employeur unique ainsi que sur la demande subsidiaire de déclaration de vente présentées par le syndicat dans le dossier n° 23236-C. Dans la mesure où ce dossier contient plus d'une demande et renvoie à l'application de plusieurs dispositions du *Code*, il est important que le Conseil l'analyse dans sa globalité, et ce, en tenant compte des ojectifs du *Code*. Le Conseil n'est dès lors pas lié par l'ordre de l'argumentation des parties et doit se soucier de la cohérence de son analyse et de ses motifs de décision.

[168] À cet égard, le Conseil ne peut faire abstraction des événements qui se sont déroulés au cours de l'automne 2002 ainsi que de la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002. Il est certain que le Conseil doit traiter des effets de ces événements sur la demande générale du syndicat et évaluer la portée de l'application des dispositions du *Code* à cet égard. Dans

take account of the labour relations reality in the case at bar and consider all the facts in order to avoid making theoretical findings that fail to take account of the events that took place after the union's application on September 20, 2002.

[169] At the time of filing by the union of the application for a single employer declaration, on September 20, 2002, a major reduction was noted in Transport Besner's activities. This reduction became more pronounced during the fall of 2002 and on December 23, 2002, Transport Besner permanently closed down. Thus, the Board will first determine to what extent the reduction of Transport Besner's activities over this period and the company's closure on December 23, 2002 can constitute a sale of business within the meaning of section 44 of the *Code*.

1 - Section 44 of the *Code* - Sale of Business

[170] Although the union filed an alternative application for a declaration of sale of business pursuant to section 44 of the *Code*, in fact, this provision of the *Code* applies automatically even in the absence of an application before the Board. This was confirmed by the CLRB in *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867):

> Thus, under the *Code*, section 44 operates automatically, contrary to section 45 which requires an application. The fact that a party fails to file an application under section 44 or is prevented from doing so is not a bar to such a determination in the future. The Board cannot ignore nor the parties escape the consequences of a sale of business when the evidence establishes that a sale has occurred.
>
> (pages 47-48; 196; and 14,393)

[171] The Board explained the purpose of this provision of the *Code* in *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198) as follows:

> . The section is aimed at protecting bargaining rights in a continuous fashion when corporate changes are made to a business or a business is transferred; see *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120), page 584; and *Intermountain Transport*

le respect des objectifs du *Code*, le Conseil se doit de tenir compte de la réalité des relations du travail dans l'affaire à l'étude et de considérer l'ensemble des faits afin d'éviter de parvenir à des conclusions théoriques qui ne tiendraient pas compte des événements qui ont suivi la demande du syndicat, le 20 septembre 2002.

[169] Au moment de la présentation de la demande de déclaration d'employeur unique du syndicat, le 20 septembre 2002, on pouvait noter une réduction importante des activités de Transport Besner. Cette réduction s'est accentuée au cours de l'automne 2002 et le 23 décembre 2002, Transport Besner a fermé définitivement ses portes. Dans un premier temps donc, le Conseil évaluera dans quelle mesure la réduction des activités de Transport Besner durant toute cette période et la fermeture de cette entreprise le 23 décembre 2002 peuvent constituer une vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code*.

1 - Article 44 du *Code* - vente d'entreprise

[170] Bien que le syndicat ait présenté une demande subsidiaire de déclaration de vente en vertu de l'article 44 du *Code*, il n'en demeure pas moins que cette disposition du *Code* s'applique de plein droit même en l'absence d'une demande devant le Conseil. C'est ce que le CCRT a confirmé dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867):

> Par conséquent, aux fins de l'application du *Code*, l'article 44 s'applique de plein droit, contrairement à l'article 45, qui ne peut être appliqué que sur demande. Le fait qu'une partie ne présente pas de demande fondée sur l'article 44 ou qu'elle est empêchée de le faire ne nous empêche nullement de rendre à une date ultérieure une décision fondée sur cet article. Le Conseil ne peut pas ne pas tenir compte des conséquences d'une vente d'entreprise, pas plus que les parties ne peuvent y échapper, quand la preuve démontre qu'il y a effectivement eu vente.
>
> (pages 47-48; 196; et 14,393)

[171] Le Conseil a expliqué quels étaient les objectifs visés par cette disposition du *Code* dans l'affaire *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198), de la manière suivante:

> .. Cet article vise à protéger les droits de négociation d'une façon continue lorsque des changements sont apportés à une entreprise ou qu'une entreprise est transférée; voir *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120), pages 584; et 571; et

Ltd. (1984), 57 di 74; and 8 CLRBR (NS) 141 (CLRB no. 480). ...

(page 6; and 218)

[172] It should be noted that in section 44 of the *Code*, the definition of "sale" in relation to a business "includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it." Furthermore, in *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402), the CLRB reaffirmed its intent to interpret section 44 of the *Code* liberally, and clearly explained that a sale of business is essentially a question of fact and has to be judged case by case:

> ... It is clear that the legislator did not intend to restrict the application of section 144 [now section 44] solely to a "sale" in the commercial sense of the term. Otherwise, there would have been no need to refer to the "lease, transfer or other disposition of the business." Nor is the term "business" itself specifically defined. The section speaks of "a federal work, undertaking or business" **and any part thereof**.
>
> The provisions of section 144 were enacted to ensure the protection and permanence of bargaining rights. ...
>
> ...
>
> ... We believe, however, given the individuality and dynamism of each business, that it is better to define a business using an inductive approach, that is, case by case, and leave it to the parties to refer to the precedents we will establish. By considering the totality of a business's activities, we can define more clearly its purpose...
>
> (pages 182 and 186; and 14,237 and 14,240)

[173] Moreover, the Board had previously stated that the term "transfer" in the definition of "sale" in section 44 of the *Code* should be interpreted broadly. In *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190), the CLRB wrote:

> The evidence before the Board consists of more than that establishing the commercial transactions and corporate arrangements described above. It is clear that notwithstanding the ownership by a third party of the shares of Gulf of Georgia, Seaspan acquired for its use, even prior to the amalgamation, the major components of that company's business. The managerial and administrative staff of Gulf of Georgia was incorporated into Seaspan's administration at its facilities. Gulf of Georgia's vessels became part of the Seaspan fleet and their names and colours changed to reflect their absorption by Seaspan. Former Gulf of Georgia crews were likewise absorbed

Intermountain Transport Ltd. (1984), 57 di 74; et 8 CLRBR (NS) 141 (CCRT n° 480)...

(page 6; et 218)

[172] Il y a lieu de rappeler que la définition de «vente» contenue à l'article 44 du *Code* prévoit que cette expression «s'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente». En outre, dans l'affaire *Terminus Maritime Inc.* (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402), le CCRT a réaffirmé sa volonté d'interpréter libéralement l'article 44 du *Code* et a bien expliqué qu'une vente d'entreprise était essentiellement une question de fait et que ce processus s'évaluait cas par cas:

> ... Il est certain que le législateur n'a pas eu l'intention de restreindre l'application de l'article 144 [maintenant l'article 44] au seul cas de «vente» au sens commercial du terme. Autrement, il n'aurait pas été nécessaire de référer à «la location, le transfert et tout autre acte d'aliénation de l'entreprise». Le mot «entreprise» n'est pas lui non plus défini de façon précise. On réfère à «une entreprise fédérale», **laquelle s'entend également d'une partie de telle entreprise**.
>
> Les dispositions de l'article 144 ont été édictées afin d'assurer la protection et la permanence des droits de négociation...
>
> ...
>
> ... Nous croyons toutefois, compte tenu de la particularité et du dynamisme de chaque entreprise, qu'il est préférable de définir l'entreprise par une approche inductive, c'est-à-dire cas par cas et laisser aux parties le soin de se référer aux précédents que nous établirons. C'est en considérant la globalité de ses activités que nous pourrons mieux identifier sa finalité...
>
> (pages 182 et 186; et 14,237 et 14,240)

[173] Par ailleurs, le Conseil a déjà précisé que l'expression «transfert» contenue dans la définition de «vente» à l'article 44 du *Code* devait recevoir une acception large. C'est ce que le CCRT a précisé dans l'affaire *Seaspan International Ltd.* (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190):

> La preuve présentée au Conseil ne porte pas uniquement sur les transactions commerciales et les arrangements décrits ci-dessus. Bien qu'un tiers soit propriétaire des actions de Gulf of Georgia, il est clair que la société Seaspan s'est portée acquéreur, pour elle-même, des principaux éléments de cette entreprise, et ce, même avant la fusion. Les cadres et le personnel administratif de Gulf of Georgia ont été incorporés à l'administration de Seaspan et ont aménagé dans les locaux de cette dernière. Les bateaux de Gulf of Georgia ont été intégrés à la flotte de Seaspan, et leur nom et leurs couleurs ont été changés de façon à ce qu'ils soient identifiés à ceux de

into the Seaspan system. Contracts which were held by Gulf of Georgia were carried out by Seaspan and the distinctive traffic patterns of the two companies became indiscernible after March 1, 1978.

We believe that a broad and liberal interpretation of the term "transfer" in the definition of "sell" found in section 144 of the *Code* is necessary to effectuate the purpose of the successorship provisions of the *Code* when a business changes hands by means other than those readily recognizable as a sale in the normal commercial sense. **The focus of the Board's attention in such cases is neither upon the formalities of ownership or the particular method whereby the business changes hands. The Board is concerned more with realities than appearances and its inquiry is directed towards the establishment of the identity of the employer who has acquired, by a means encompassed by section 144, the control and use of a business.**

(pages 43-44; and 217; emphasis added)

[174] The general criteria developed by the Board to help determine whether a sale of business has occurred are found in *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*. The four criteria developed by the CLRB are the following:

1. Is the alleged buyer indeed operating a federal business or "going concern"?

2. Was the alleged seller indeed operating or otherwise controlling as his own that said federal "going concern" in whole or in part before the sale took place?

3. Were union bargaining rights in some way tied to the seller's business or part thereof that was presumably sold?

4. Has there been an actual sale or transfer of that same business or part thereof to the buyer?

(pages 46; 195; and 14,393)

[175] Applying these four criteria to the facts of the present case, it becomes clear that Transport Besner was the object not of a sale in the commercial sense but rather, a partial transfer to Besner Central and Besner Atlantic.

[176] Indeed, Besner Central and Besner Atlantic are both federal businesses or "going concerns." Transport Besner was also operating a federal business or "going concern." This fact is not challenged by the parties. The union had bargaining rights for Transport Besner because it had been certified to represent this company's drivers on February 27, 1998. The question of the transfer of Transport Besner or a part thereof to

Seaspan. Les équipages de l'ancienne compagnie Gulf of Georgia ont aussi été incorporés aux effectifs de Seaspan. Les contrats de Gulf of Georgia ont été exécutés par Seaspan et les réseaux de circulation distincts des deux compagnies sont devenus identiques après le 1er mars 1978.

Selon nous, pour respecter l'objet des dispositions du *Code* relatives aux obligations et aux droits successoraux, il faut donner une interprétation libérale au terme «transfert» qui figure dans la définition de «vente» à l'article 144 du *Code* lorsqu'il y a cession d'entreprise à la suite de transactions autres que celles qui permettent facilement de juger qu'il s'agit d'une vente au sens commercial du terme. **Dans des cas de ce genre, le Conseil ne se concentre pas sur les formalités relatives à la propriété ni sur le mode de cession lui-même. Il s'intéresse davantage aux réalités qu'aux apparences et il cherche à établir l'identité de l'employeur qui a acquis, d'une façon prévue à l'article 144 du *Code*, le contrôle et les droits d'exploitation de l'entreprise.**

(pages 43-44; et 217; c'est nous qui soulignons)

[174] Relativement aux critères généraux élaborés par le Conseil afin de déterminer s'il y a eu vente d'entreprise, il s'avère intéressant de consulter la décision rendue par le CCRT dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée. Le Conseil a élaboré les quatre critères suivants:

1. L'acheteur exploite-t-il effectivement une «entreprise active» fédérale?

2. Le vendeur exploitait-il (ou contrôlait-il) effectivement lui-même, en totalité ou en partie, cette «entreprise active» fédérale, avant que la vente ait lieu?

3. Y avait-il des droits de négociation syndicaux liés d'une quelconque façon à cette entreprise ou partie d'entreprise du vendeur qui aurait été vendue?

4. Y a-t-il effectivement eu vente ou transfert de cette même entreprise ou partie d'entreprise à l'acheteur?

(pages 46; 195; et 14,393)

[175] Si l'on applique ces quatre critères aux faits de la présente affaire, il est clair que Transport Besner a fait l'objet non pas d'une vente au sens commercial du terme mais bien d'un transfert partiel à Besner Central et Besner Atlantic.

[176] Effectivement, Besner Central et Besner Atlantic sont toutes deux des entreprises actives relevant de la compétence fédérale. Transport Besner exploitait effectivement elle-même une entreprise active relevant de la compétence fédérale. Ce fait n'a d'ailleurs pas été contesté par les parties. Le syndicat possédait des droits de négociation au sein de Transport Besner puisqu'il a été accrédité pour représenter tous les chauffeurs de

Besner Central and Besner Atlantic is analyzed by the Board in greater depth in the paragraphs below.

[177] The Board examined all the evidence and arguments submitted by the parties and found that there was continuity in Saint-Nicolas of a significant portion of Transport Besner's activities by Besner Central and Besner Atlantic. Despite the respondents' submissions regarding the closure of Transport Besner on December 23, 2002, the evidence filed has, rather, shown that although Transport Besner was technically closed, its activities did not stop and were largely taken over by the two sister companies, Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas. The company's characteristic means, such as equipment, customers' usual trips and a large proportion of the drivers, were transferred to Besner Atlantic and Besner Central.

[178] In this connection, the Board must take into account the official notice sent by the respondent companies' representative to the Minister of Labour on December 23, 2002, pursuant to section 212 of the *Code* to inform the Minister of the mass lay-off of its 98 drivers. This notice included the following comments:

> Consequently, Transport Besner Inc.'s management had to recognize the need for the rationalization and restructuring of its operations within the Besner Network Management group in order to avoid adverse consequences for its sister companies, that is, Besner Central Trucking Ltd. and Besner Atlantic Trucking Ltd.
>
> (translation)

[179] The evidence submitted in this connection showed that the result of this rationalization and restructuring was the gradual leasing and transfer of much of Transport Besner's equipment to Besner Central and Besner Atlantic. Similarly, customers' trips formerly carried out by Transport Besner were gradually being done by Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas. Consequently, Transport Besner's know-how in Saint-Nicolas, much of its staff, the customers it served and its facilities survived the closure on December 23, 2002.

cette entreprise, et ce, depuis le 27 février 1998. Au regard du transfert de Transport Besner ou d'une partie de cette entreprise à Besner Central et Besner Atlantic, le Conseil a plus longuement analysé cette question dans les paragraphes qui suivent.

[177] Le Conseil a examiné l'ensemble de la preuve et des arguments présentés par les parties et a conclu qu'il y avait continuité à Saint-Nicolas d'une portion importante des activités de Transport Besner par Besner Central et Besner Atlantic. Malgré les observations présentées par les intimées au regard de la fermeture de Transport Besner le 23 décembre 2002, la preuve présentée a plutôt démontré que, malgré cette fermeture technique de Transport Besner, les activités exercées par cette entreprise n'ont pas cessé et qu'elles ont en grande partie été reprises par les deux sociétés soeurs qu'étaient Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas. Les moyens caractéristiques de cette entreprise tels que l'équipement, les voyages habituels des clients et une portion importante des chauffeurs ont fait l'objet d'un transfert au sein de Besner Atlantic et Besner Central.

[178] À cet égard, le Conseil ne peut passer sous silence l'avis officiel que le représentant des entreprises intimées a transmis à la ministre du Travail le 23 décembre 2002 en vertu de l'article 212 du *Code* et visant à l'informer du licenciement collectif de ses 98 chauffeurs. Cet avis comprenait les commentaires suivants:

> Par conséquent, la direction de Transport Besner Inc. a été forcée de constater la nécessité de rationaliser et de restructurer ses opérations à l'intérieur du groupe Gestion Réseau Besner et ce, afin d'éviter des conséquences néfastes sur l'ensemble des compagnies soeurs, soit Transport Besner Central Ltée et Transport Besner Atlantic Ltée.

[179] La preuve présentée à cet égard a démontré que cette rationalisation et cette restructuration ont eu pour effet qu'une bonne partie de l'équipement de Transport Besner a progressivement été louée et transférée à Besner Central et à Besner Atlantic. Il en a été de même des voyages des clients auparavant effectués par Transport Besner qui ont progressivement été réalisés par Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas. Dès lors, le savoir-faire de Transport Besner à Saint-Nicolas, une partie importante de son personnel et la clientèle qu'elle servait ainsi que ses installations ont survécu à la fermeture du 23 décembre 2002.

[180] The parties also submitted copious evidence and testimony by a number of drivers regarding the reasons why they gradually left Transport Besner in the fall of 2002 and went to work for Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas. The reasons were varied, but most of the drivers who went to work for Besner Central and Besner Atlantic said that they wanted to preserve the trips they had previously been doing for Transport Besner and continue making a living. While not necessarily concluding that these drivers were forced by the respondents to work for Besner Atlantic and Besner Central, the Board must take into account the real effect of this significant transfer of drivers to the two companies.

[181] An important point to be noted is that the Transport Besner drivers who went to work for Besner Central and Besner Atlantic in the fall of 2002 succeeded in preserving their seniority and many of their working conditions, including vacation time.

[182] The Board cannot accept the Teamsters' argument that to determine a sale of business pursuant to section 44 of the *Code*, the Board must find the existence of a sale for each observable element of the transfer and apply the applicable provisions of the *Code*. Rather, the Board finds that observing a set of factors and facts in their totality allows it to find the existence of a sale within the meaning of section 44 of the *Code*. With respect to the legal relationship, the Board previously found, in *Logistec Corporation et al.* (1986), 67 di 120; 15 CLRBR (NS) 338; and 87 CLLC 16,008 (CLRB no. 593) and in *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*, that the type of relationship to be considered by the Board in determining whether a transfer had taken place was one of "continuity of the business" rather than a legal relationship.

[183] Moreover, in *Logistec Corporation et al.*, *supra*, the Board asserted that a sale of business could sometimes take place in the context of a company's liquidation, even if forced. Thus, liquidation need not be synonymous with dissolving a company's activities:

> There are numerous precedents supporting the fact that a sale of business may occur in the context of its liquidation, even if forced. ..
>
> Thus we cannot state that dismantling or dissolving a business is necessarily a result of a bankruptcy or a forced sale. It is a

[180] En outre, les parties ont présenté une preuve abondante et ont fait témoigner plusieurs chauffeurs relativement aux motifs qui les ont incités à quitter progressivement Transport Besner au cours de l'automne 2002 et à travailler pour Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas. Ces motifs étaient variés mais la plupart des chauffeurs entendus qui ont choisi de travailler pour Besner Central et Besner Atlantic ont fait valoir qu'ils souhaitaient avant tout conserver les voyages qu'ils faisaient auparavant pour Transport Besner et continuer à gagner leur vie. Sans conclure que ces chauffeurs ont été forcés par les intimées à travailler pour Besner Atlantic et Besner Central, le Conseil ne peut que constater l'effet réel de ce transfert important de chauffeurs auprès de ces entreprises.

[181] Il est d'ailleurs important de mentionner que les chauffeurs de Transport Besner qui sont allés travailler pour Besner Central et Besner Atlantic au cours de l'automne 2002 ont pu conserver leur ancienneté et plusieurs conditions d'emploi dont leurs vacances.

[182] Le Conseil ne peut retenir la prétention des Teamsters selon laquelle afin d'en arriver à une déclaration de vente en vertu de l'article 44 du *Code*, le Conseil doit constater l'existence d'une vente lors de chaque élément de transfert observable et appliquer les dispositions du *Code* applicables à cet égard. Le Conseil conclut plutôt que l'observation d'un ensemble de facteurs et de faits dans leur globalité lui permet de constater l'existence d'une vente au sens de l'article 44 du *Code*. Relativement au lien de droit, le Conseil a déjà conclu dans l'affaire *Logistec Corporation et autre* (1986), 67 di 120; 15 CLRBR (NS) 338; et 87 CLLC 16,008 (CCRT n° 593) ainsi que dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, que le type de lien dont le Conseil doit tenir compte afin d'évaluer si un transfert avait eu lieu était «la continuité de l'entreprise» et non un lien de droit.

[183] D'ailleurs, dans l'affaire *Logistec Corporation et autre*, précitée, le Conseil a fait état qu'une vente d'entreprise pouvait parfois survenir dans le cadre de la liquidation, même forcée, d'une entreprise. Ainsi, la liquidation n'est pas toujours synonyme de dissolution des activités d'une entreprise:

> Une abondante jurisprudence témoigne du fait qu'une vente d'entreprise peut survenir dans le cadre de la liquidation, même forcée, d'une entreprise...
>
> On ne peut donc pas affirmer que le démantèlement ou la dissolution d'une entreprise découlent nécessairement du fait

question of fact. Each case must be examined on its merits, that is, according to the approach adopted by the Board in *Terminus Maritime Inc.*, *supra*, and set out in *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*.

(pages 173-174; 393-394; and 14,066)

[184] In the instant matter, we see a continuity of Transport Besner's characteristic means of operation in Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas, that is, the company's usual trips and equipment and many of its drivers. This transfer took place gradually between September and December 2002. Therefore, although the respondent companies made the corporate decision to close Transport Besner, they still actively maintained all or at least part of its transport activities in Saint-Nicolas, transferring them to Besner Central and Besner Atlantic.

[185] Under these circumstances, the union's bargaining rights associated with Transport Besner's still current activities must be maintained despite the closure of December 23, 2002. However, with respect to the transfer of these bargaining rights to Besner Central and Besner Atlantic, the Board cannot overlook the fact that the Teamsters have been voluntarily recognized by Besner Central and Besner Atlantic and that a collective agreement is presently in effect in these two companies. The potential consequences of the present declaration of sale of business of Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic within the meaning of section 44 of the *Code* will be discussed in greater detail in relation to the Board's findings on the union's application for a single employer declaration.

2 - Section 35 of the *Code* - Single Employer

[186] In *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, the Board set out the five criteria that must be met for a finding of the existence of a single employer. These five criteria are as follows:

1. two or more enterprises, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers...

d'une faillite ou d'une vente forcée. C'est une question de fait. Chaque affaire doit être examinée à son mérite, c'est-à-dire, suivant la méthode adoptée par le Conseil dans *Terminus Maritime Inc.*, *supra*, et énoncée dans *Metropolitan Parking Inc.*, *supra*.

(pages 173-174; 393-394; et 14,066)

[184] Dans le cas présent, on retrouve désormais une continuité des moyens caractéristiques d'exploitation de Transport Besner au sein de Besner Central et Besner Atlantic, à Saint-Nicolas, soit les voyages habituels et le matériel de cette entreprise ainsi que plusieurs de ses chauffeurs. Ce transfert s'est effectué progressivement de septembre à décembre 2002. Dès lors, même si les entreprises intimées ont décidé de fermer les portes de Transport Besner d'un point de vue d'ensemble de l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'elles ont maintenu bien vivantes les activités, ou à tout le moins, une partie des activités de transport de cette dernière à Saint-Nicolas et qu'elles les ont transférées à Besner Central et Besner Atlantic.

[185] Dans ces circonstances, les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités toujours vivantes de Transport Besner doivent donc être préservés malgré la fermeture du 23 décembre 2002. Relativement à la transmission de ces droits de négociation auprès de Besner Central et de Besner Atlantic, le Conseil ne peut cependant faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus auprès de Besner Central et de Besner Atlantic et qu'une convention collective est présentement en vigueur dans chacune de ces entreprises. Les conséquences pouvant découler de la présente déclaration de vente d'entreprise de Transport Besner à Besner Central et à Besner Atlantic au sens de l'article 44 du *Code* seront élaborées davantage en raison des conclusions du Conseil concernant la demande de déclaration d'employeur unique du syndicat.

2 - Article 35 du *Code* - employeur unique

[186] Le Conseil a résumé les cinq critères nécessaires à la conclusion de l'existence d'un employeur unique dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée. Ces cinq critères ont été décrits ainsi:

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes.
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs...

5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(page 145)

[187] If all these criteria are present, the Board then has to determine whether it should exercise its discretion to serve a labour relations purpose.

[188] The Board has already established that a single employer declaration is intended to protect the bargaining rights of a bargaining agent within a corporate structure which may be complex and may obscure the real nature of the relationship between an employer and the employees concerned. In an article writting by Richard Hornung and Maryse Tremblay, "The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments" (October 1996),Canadian Bar Association Conference, clearly encapsulated the purpose of section 35 of the *Code*. They explained that this legislative provision aims to facilitate identification of the components of the bargaining relationship, independently of the corporate structure, so as to preserve the existing bargaining rights and achieve sound labour relations:

> Whether the concept is categorized as "single employer," "common employer" or "related employer," its purpose is to permit the corporate veil to be pierced in order to ensure that the fundamental purposes of the *Code*, i.e., the preservation of bargaining rights and the establishment of sound labour-management relations, are achieved. At the risk of being overly simplistic, the single employer concept permits the Board to enquire after and implement, in terms of labour relations realities, the true labour relationship between the parties at the bargaining table. Section 35 of the *Code*, similar to its provincial counterparts, might therefore be considered an administrative provision aimed at facilitating the identification of the components of the bargaining relationship.
>
> In that sense, the "single-employer" concept is akin to the "successorship" concept established in labour legislation, designed to protect bargaining rights and define bargaining relationships. Both allow for the identification of the parties in the collective bargaining structure by defining the employer-employee relationship in terms of the existing labour relations realities
>
> (page 2)

[189] It is in the light of these general objectives that the Board will determine to what extent the five criteria set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, are applicable to the facts in the present case and

5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

(page 145)

[187] Une fois ces critères présents, il y a lieu pour le Conseil d'évaluer s'il devrait exercer ou non son pouvoir discrétionnaire au regard des relations du travail.

[188] Le Conseil a déjà établi qu'une déclaration d'employeur unique vise à protéger les droits de négociation que peut avoir un agent négociateur au sein d'une structure d'entreprises, laquelle peut parfois être complexe et éclipser la véritable nature de la relation existant entre un employeur et les employés concernés. Dans un article rédigé par Richard Hornung et Maryse Tremblay, «The Single Employer Concept under the Federal Regime: An Overview of its Application and Recent Developments», Conférence de l'Association du Barreau canadien, octobre 1996, les auteurs ont bien résumé la portée de l'article 35 du *Code*. Ils ont en effet expliqué que cette disposition législative vise à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation, au-delà de la structure d'entreprises, et ce, afin de protéger les droits de négociation existants et de permettre de saines relations du travail:

> Que le concept soit nommé «employeur unique», «employeur commun» ou «employeur connexe», son but est de permettre de percer le voile corporatif afin d'assurer que les objectifs fondamentaux du *Code*, c.-à-d. la préservation des droits de négociation et l'établissement de saines relations entre travailleurs et employeurs, sont atteints. Quitte à simplifier de façon excessive, le concept d'employeur unique permet au Conseil de rechercher et de mettre en oeuvre, dans le contexte des réalités des relations du travail, la relation de travail véritable entre les parties à la table de négociation. L'article 35 du *Code*, comme ses équivalents provinciaux, peut dont être considéré comme une disposition administrative visant à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation.
>
> En ce sens, le concept «employeur unique» est semblable à celui de «successeur» établi dans les lois sur les relations du travail et conçu pour protéger les droits de négociation et définir les rapports de négociation. Les deux permettent d'identifier les parties dans la structure de négociation collective en déterminant ce qu'est la relation employeur-employés dans le contexte des réalités des relations du travail.
>
> (page 2; traduction)

[189] C'est en ayant à l'esprit ces objectifs généraux que le Conseil évaluera dans quelle mesure les cinq critères résumés dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, peuvent s'appliquer

decide whether it should allow the union's application for a single employer declaration.

[190] In regard to the first two criteria, it seems quite clear that there are at least two companies that come under federal jurisdiction. All the evidence submitted and witnesses heard confirm that both Besner Central and Besner Atlantic are companies involved in interprovincial and international transportation and are subject to the provisions of the *Code*.

[191] Concerning Besner Network, the Board cannot accept the respondents' argument that this company is under provincial jurisdiction because it has no trucks, does not hire drivers and does not carry out any transport movements. The evidence submitted shows that Besner Network was established in 1998 and defines itself as a transportation logistics company. It is an entity in which were consolidated the operational and administrative services previously provided by Transport Besner. Further, the testimony heard by the Board revealed that although the senior management of Besner Network, such as the Vice-President and General Manager, Equipment Co-ordinator, Vice-President, Operations, Sales Director and Training Director, perform their work at Besner Network, their responsibilities also encompass Besner Central and Besner Atlantic. All these managers, except for the Vice-President, Operations, used to work for Transport Besner and they all work at Transport Besner's original address, that is, 354 du Pont, Saint-Nicolas.

[192] The Board has considered the respondents' argument that Besner Network is basically a logistics company, which offers transport movements to its customers and allocates the contracts it thus obtains to different transportation companies. Moreover, the Board has noted that Besner Network sometimes assigns customers' transport movements to companies other than Besner Central and Besner Atlantic to ensure that delivery dates are met; however, the great majority of trips (between 75% and 95% in the last few years) are assigned to these two companies. The respondents' testimony shows that the transport movements of these two companies are centralized and administered by Besner Network. According to some of the testimony heard, including that of the Head Dispatcher for Besner

aux faits de la présente affaire et qu'il déterminera s'il doit accorder ou non la demande de déclaration d'employeur unique présentée par le syndicat.

[190] En ce qui concerne les deux premiers critères, il apparaît assez clairement qu'il existe au moins deux entreprises relevant de la compétence législative fédérale. L'ensemble de la preuve présentée et des témoignages entendus confirme effectivement que Besner Central et Besner Atlantic sont toutes deux des entreprises qui oeuvrent dans l'industrie du transport interprovincial et international et qu'elles sont assujetties à l'application du *Code*.

[191] En ce qui concerne Gestion Besner, le Conseil ne peut retenir l'argument des entreprises intimées selon lequel il s'agit d'une entreprise relevant de la compétence provinciale puisqu'elle ne possède aucun camion, n'embauche aucun chauffeur et n'exécute aucun mouvement de transport. En effet, la preuve entendue a démontré que Gestion Besner est née en 1998 et qu'elle se définit comme une entreprise de logistique de transport. Il s'agit d'une entité qui a regroupé les services opérationnels et administratifs autrefois fournis par Transport Besner. Les témoignages entendus par le Conseil ont d'ailleurs démontré que les dirigeants exécutifs de Gestion Besner, tels que le vice-président et directeur général, le coordonnateur des équipements, le vice-président aux opérations, le directeur des ventes et le directeur de la formation exercent leurs fonctions au sein de Gestion Besner mais que leurs responsabilités s'étendent à Besner Central et Besner Atlantic. Tous ces dirigeants, à l'exception du vice-président des opérations, travaillaient auparavant pour Transport Besner et ils travaillent tous à l'adresse originale de Transport Besner, soit le 354, route du Pont, à Saint-Nicolas.

[192] Le Conseil a bien pris connaissance de l'argumentation des entreprises intimées selon laquelle Gestion Besner était essentiellement une entreprise de logistique visant à offrir des mouvements de transport à ses clients et à répartir les contrats ainsi obtenus auprès de différentes entreprises de transport. Par ailleurs, le Conseil a aussi noté que Gestion Besner pouvait parfois assigner des mouvements de transport de clients à d'autres entreprises que Besner Central et Besner Atlantic pour satisfaire certains délais mais que la vaste majorité des voyages (entre 75 % et 95 % au cours des dernières années) étaient assignés à ces deux entreprises. Ce qui ressort par ailleurs des témoignages présentés par les intimées est le fait que les mouvements de transport de ces deux entreprises sont centralisés et

Atlantic in Moncton, Besner Network is viewed as the "head office" by the other Besner companies.

[193] Further, it has been shown that the transport movements carried out by Besner Central and Besner Atlantic were assigned to these companies by Besner Network. The Besner Network Equipment Co-ordinator clearly explained that this company centralized customers' transport requests. He also clearly explained that he had to assign transport movements to Besner Central and Besner Atlantic (and Transport Besner until December 23, 2002) in accordance with the location and availability of equipment, the type of equipment required and the customer's delivery date. Thus, the Besner Network Sales Department provides centralized services from which Besner Central and Besner Atlantic (and Transport Besner until December 23, 2002) benefit. These companies themselves do not have Sales Departments, which would enable them to have customers and allocate transport requests directly.

[194] There are, essentially, two ways for a company to be considered as coming under federal jurisdiction: first, if in itself it constitutes a single federal work, undertaking or business because its activities come under the exclusive jurisdiction of Parliament under section 92 of the *Constitution Act, 1867*; or second, if it is part of an existing federal work, undertaking or business. (See *United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112.) In *Westcoast Energy Inc.* v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322, the Supreme Court of Canada asserted that an undertaking can be a single federal work or undertaking in one of two ways. It can be recognized as a federal work, undertaking or business: a) on its own account, or b) because it is operated as a single enterprise in common with one or more federal undertakings, which together come under federal jurisdiction. (See also *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRB (2d) 50; and *City-TV, CHUM City Productions Limited, Much Music Network and Bravo!, Division of CHUM Limited*, [1999] CIRB no. 22; and 53 CLRBR (2d) 161.)

administrés par Gestion Besner. Selon certains témoignages entendus, dont celui du chef répartiteur de Besner Atlantic à Moncton, Gestion Besner est d'ailleurs perçue comme étant «le bureau chef» des autres entreprises Besner.

[193] Il a en outre été démontré que les mouvements de transport réalisés par Besner Central et Besner Atlantic étaient assignés à ces entreprises par Gestion Besner. Le coordonnateur des équipements de Gestion Besner a d'ailleurs bien expliqué à cet égard que cette entreprise centralisait les demandes de transport des clients. Il a en outre bien expliqué qu'il devait s'assurer d'assigner les mouvements de transport à Besner Central et Besner Atlantic (ainsi qu'à Transport Besner jusqu'au 23 décembre 2002) selon le lieu et la disponibilité de l'équipement, le type d'équipement requis et le délai de livraison du client. Dès lors, le Service des ventes de Gestion Besner rend des services centralisés dont bénéficient Besner Central et Besner Atlantic (ainsi que Transport Besner jusqu'au 23 décembre 2002), qui elles, n'ont pas de Service des ventes leur permettant d'avoir des clients et d'assigner directement leurs demandes de transport.

[194] Il existe essentiellement deux façons pour une entreprise d'être considérée comme relevant de la compétence fédérale. Dans un premier temps, une entreprise peut être de compétence fédérale si elle constitue en soi une entreprise ou un ouvrage fédéral unique du fait que ses activités relèvent de la compétence exclusive du Parlement en application de l'article 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. Dans un deuxième temps, une entreprise peut être de compétence fédérale si elle fait partie intégrante d'une entreprise fédérale existante. (Voir *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112.) Dans *Westcoast Energy Inc.* c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322, la Cour Suprême du Canada a affirmé qu'il peut être satisfait de la première façon (entreprise fédérale unique) de l'une ou l'autre de deux manières. Une entreprise peut être reconnue comme une entreprise fédérale: a) à part entière, ou b) parce qu'elle est exploitée à titre d'entreprise unique exerçant ses activités en commun avec une ou plusieurs entreprises fédérales qui ensemble relèvent de la compétence fédérale. (Voir également *Day & Ross Nfld. Limited*, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50; et *City-TV, CHUM City Productions Limited, Much Music Network et Bravo!, division de CHUM Limited*, [1999] CCRI n° 22; et 53 CLRBR (2d) 161.)

[195] In this matter, Besner Network is not a work or undertaking that comes under federal jurisdiction directly or on its own account, as are Besner Central and Besner Atlantic. However, the Board is satisfied that Besner Network forms an integral part of the federal undertakings Besner Central and Besner Atlantic (and Transport Besner until December 23, 2002) and carries out its common activities with them, and that all these companies are jointly operated.

[196] The Board also considered the jurisprudence submitted by the union, particularly *Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc.*, *supra*. In that case, the Board stipulated that a company that may at first sight appear to be under provincial jurisdiction can nevertheless be a federal undertaking if it constitutes a vital or integral part of federal works or undertakings. The Board set out the following principles:

> [19] An undertaking which prima facie falls within provincial jurisdiction because its works and operations are confined to a single province, may nevertheless come under federal jurisdiction, if it can be shown to be part of a broader federal undertaking. This may occur if the disputed operation, notwithstanding its structure as a distinct undertaking performing essentially local activities, can be shown to be operated in common with a federal undertaking as a single enterprise (see *Westcoast Energy*, *supra*). For a local and federal undertaking to be found to be a single enterprise for constitutional purposes, there must be substantial integration of the management and operation of the two undertakings (see *Westcoast Energy*, *supra*; and *Medalta Distribution Services Ltd.; and Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CLRB no. 1117).
>
> [20] If the disputed operation is not federal on its own account, then it may also come under federal jurisdiction if it is found to be integral, vital or essential to a core federal undertaking in a regulatory sense. This would occur if it can be shown that an existing federal undertaking is dependent upon the local undertaking for the performance of an essential part of its operation (*see United Transportation Union* v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112; *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] S.C.R. 529, at page 534 [the "*Stevedores Reference*"]; and *Letter Carriers' Union of Canada* v. *Canadian Union of Postal Workers et al.*, [1975] 1 S.C.R. 178 [the Letter Carriers' case]). "Essential" in this context has been interpreted to include the extended meaning of "reasonably necessary" (see *Canadian Air Line Employees' Association* v. *Wardair Canada (1975) Ltd. et al.*, [1979] 2 F.C. 91 (C.A.)).
>
> (pages 9; and 208-209)

[197] In the light of the submitted evidence and the applicable jurisprudence, the Board has no choice but

[195] Dans la présente affaire, Gestion Besner n'est pas une entreprise qui relève de la compétence fédérale directement ou à part entière comme le sont Besner Central et Besner Atlantic. Cependant, le Conseil est convaincu que Gestion Besner fait partie intégrante des entreprises fédérales de Besner Central et Besner Atlantic (ainsi que de Transport Besner jusqu'au 23 décembre 2002), exerce ses activités en commun avec elles et que toutes ces entreprises sont exploitées en commun.

[196] Le Conseil a également pris connaissance de la jurisprudence présentée par le syndicat et plus particulièrement de l'affaire *Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc.*, précitée. Dans cette affaire, le Conseil a précisé qu'une entreprise qui pourrait relever à première vue de la compétence provinciale peut néanmoins être une entreprise fédérale si elle constitue une partie vitale ou intégrante d'entreprises fédérales. Le Conseil a alors fait mention des principes suivants:

> [19] Une entreprise qui, à première vue, relève de la compétence provinciale parce que ses activités sont confinées aux limites d'une seule province peut néanmoins être assujettie à la compétence fédérale s'il peut être démontré qu'elle fait partie d'une entreprise fédérale plus vaste. Ce sera le cas s'il est démontré que l'exploitation en litige, bien qu'elle constitue structurellement une entreprise distincte exécutant essentiellement des activités locales, est exploitée en commun avec une entreprise fédérale à titre d'entreprise unique... Pour pouvoir conclure qu'une entreprise locale et une entreprise fédérale constituent une entreprise unique aux fins constitutionnelles, le niveau d'intégration de la gestion et de l'exploitation des deux entreprises doit être substantiel (voir *Westcoast Energy*, précité; et *Medalta Distribution Services Ltd., et Exalta Transport Corp.* (1995), 98 di 6 (CCRT n° 1117).
>
> [20] Si l'entreprise contestée n'est pas fédérale en elle-même, elle peut quand même être assujettie à la compétence fédérale si l'on conclut qu'elle constitue une partie vitale, essentielle ou intégrante d'une entreprise fédérale principale sur le plan réglementaire. Ce sera le cas s'il est démontré qu'une entreprise fédérale existante dépend d'une entreprise locale pour l'exécution d'une partie essentielle de ses activités (voir *Travailleurs unis des transports* c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112; *Re Eastern Canada Stevedoring Company Limited*, [1955] R.C.S. 529, à la page 534 [l'«arrêt *Stevedores*»]; et *Union des facteurs du Canada* c. *Syndicat des postiers du Canada et autre*, [1975] 1 R.C.S. 178 [l'affaire *Union des facteurs*]). Le terme «essentiel» dans ce contexte a été interprété dans son acception large comme englobant la notion de «raisonnablement nécessaire» (voir *Canadian Air Line Employees' Association* c. *Wardair Canada (1975) Ltd. et autres*, [1979] 2 C.F. 91 (C.A.)).
>
> (pages 9; et 208-209)

[197] À la lumière de la preuve présentée et de la jurisprudence applicable, le Conseil ne peut faire

to find that Besner Network constitutes a vital and integral part of the operation of the federal undertakings Besner Central and Besner Atlantic. The sales, driver training, equipment maintenance and logistics services are essential to the transportation activities carried out by Besner Central and Besner Atlantic. Consequently, Besner Network must also be subject to the provisions of the *Code*.

[198] Concerning TFI3, which is a limited partnership, the Board agrees with the respondents' view that it is essentially a financial vehicle that only holds shares. Having heard the testimony in this regard, the Board finds that this entity, which is only a financial vehicle, does not conduct any activity, does not have employees and does not have any physical structure, can hardly be considered a work or undertaking coming under federal jurisdiction, under the circumstances of the present case.

[199] Consequently, the Board cannot consider this limited partnership to be subject to a single employer or sale of business declaration. If the Board were to decide to issue a single employer declaration for the other entities covered by the union's application, there would still be a need to determine the potential effects of the financial structure of the TransForce Income Fund on such a declaration. The Board will return to this point later in this decision.

[200] It is also important to note that when all the shares of the Besner group of companies were acquired by the TransForce Income Fund, the Besner companies' activities continued in the same locations and their management team remained the same. Thus, although there was a sale of the shares, the activities of the Besner companies continued to be under the same management.

[201] The criterion of relatedness or association considers the similarity of the companies, the degree of interrelatedness of their operations, the integration of their business and their common management. In *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197, the Board described the criterion of relatedness, stressing that what must be considered is the companies' activities, rather than the identity of their owner:

autrement que de conclure que Gestion Besner constitue une partie vitale et intégrante de l'exploitation des entreprises fédérales que sont Besner Central et Besner Atlantic. Les services de vente, de formation des chauffeurs, d'entretien des équipements et de logistique sont effectivement essentiels aux activités de transport effectuées par Besner Central et Besner Atlantic. Dès lors, Gestion Besner doit aussi être assujettie aux dispositions du *Code*.

[198] En ce qui concerne TFI3, qui est une société en commandite, le Conseil partage le point de vue des intimées selon lequel il s'agit essentiellement d'un véhicule financier qui ne détient que des actions. Les témoignages entendus par le Conseil à cet égard lui permettent de conclure que cette entité, qui n'est qu'un véhicule financier, qui n'exerce aucune activité, qui n'a pas d'employés et qui ne possède pas de structure physique, peut difficilement être considérée comme étant une entreprise relevant de la compétence fédérale dans les circonstances de la présente affaire.

[199] Dès lors, le Conseil ne pourra considérer cette société en commandite comme pouvant faire l'objet d'une déclaration d'employeur unique ou de vente. Dans l'éventualité où le Conseil décidait de procéder à une déclaration d'employeur unique pour les autres entités visées par la demande du syndicat, il faudra néanmoins qu'il détermine quels peuvent être les effets de la structure financière propre au Fonds de revenu TransForce sur une telle déclaration. Le Conseil reviendra sur ce point plus loin dans la présente décision.

[200] Par ailleurs, il est important de noter que lors de l'achat de toutes les actions du groupe d'entreprises Besner par le Fonds de revenu TransForce, les activités des entreprises Besner ont continué aux mêmes emplacements et que l'équipe de direction de ces entreprises est demeurée en place. Donc, même s'il y a eu vente d'actions, les activités des entreprises Besner ont continué sous la même direction qu'auparavant.

[201] Le critère de la connexité ou d'association tient compte de la similitude des entreprises, du degré d'interconnexion de leurs activités, de l'intégration de leurs affaires et de leur direction commune. Dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197, le Conseil a décrit le critère de la connexité en insistant sur l'importance d'examiner les activités des entreprises plutôt que l'identité de leur propriétaire:

> [10] ... Accordingly, the Board examines whether the businesses provide similar services and products, whether they are part of a vertically integrated process, whether they occupy the same niche, as well as the extent to which they have common ownership or management. As for the concept of business, it is the activities or operations that are to be considered rather than the identity of its owner (see *The Canadian Press et al., supra*; and *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*).
>
> (pages 5; and 200)

[202] In order to determine whether Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network are associated or related, the Board must consider the degree of interrelatedness and interdependence among these companies' activities. In this matter, it is evident that these three companies carry out their activities in the interprovincial and international transportation sector. The Board has already explained the degree of interdependence existing between Besner Network and Besner Central and Besner Atlantic. Having examined all the evidence, the Board is satisfied that there is an interrelationship and interdependence among these three companies.

[203] These three companies have, to a large extent, merged and centralized their resources, the management of which is concentrated in Besner Network. The Board also considers it quite significant that the most senior manager of Besner Atlantic is the Head Dispatcher in Moncton and that the most senior manager of Besner Central is the Operations Director in Mississauga. This in itself demonstrates that the real direction, strategic orientations, customer recruitment, logistics, control of sales, training and administrative processes are not under these companies' authority, but are concentrated in Besner Network.

[204] Further, in determining the degree of interrelatedness, the Board cannot disregard the changes that took place in these companies over time. According to the different testimony heard, Transport Besner was, in a sense, the cradle of a group of companies, which expanded over the years. Transport Besner was established in 1976 by Mr. Michel Besner. For over 20 years, this company operated in the full-load transportation industry from its place of business in Saint-Nicolas.

[205] However, the company had to keep up with developments in the market, which is mainly based on north-south movement and trade with the United States.

> [10] ... Le Conseil examine donc si les entreprises offrent des services et des produits semblables, si elles constituent un élément d'un processus intégré verticalement, si elles occupent la même niche ainsi que la mesure dans laquelle elles partagent la direction ou le contrôle. En ce qui a trait à la notion d'entreprise, ce sont les activités dont il faut tenir compte plutôt que de l'identité du propriétaire (voir *Presse canadienne et autres*, précitée; et *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée).
>
> (pages 5; et 200)

[202] Afin de déterminer si Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner sont associées ou connexes, le Conseil doit considérer le degré d'interconnexion et d'interdépendance entre les activités de ces entreprises. Dans le cas présent, il est évident que ces trois entreprises exercent leurs activités dans le secteur du transport interprovincial et international. Le Conseil a déjà expliqué le degré d'interdépendance qui existe entre Gestion Besner d'une part et Besner Central et Besner Atlantic d'autre part. Après examen de l'ensemble de la preuve, le Conseil est convaincu qu'il y a une interconnexion et une interdépendance entre ces trois entreprises.

[203] Ces trois entreprises ont, dans une large mesure, regroupé et centralisé leurs ressources et la direction de ces dernières est concentrée au sein de Gestion Besner. Le Conseil considère d'ailleurs qu'il est assez significatif de constater que le plus haut dirigeant de Besner Atlantic est en fait le chef répartiteur des opérations à Moncton et que le plus haut dirigeant de Besner Central est le Directeur des opérations à Mississauga. Ce fait en soit démontre que la vraie direction, les orientations stratégiques, le recrutement des clients, la logistique, le contrôle des ventes, la formation et les processus administratifs ne relèvent pas de ces entreprises mais qu'ils sont concentrés au sein de Gestion Besner.

[204] Par ailleurs, le Conseil ne peut faire abstraction de l'évolution dans le temps des entreprises visées afin d'évaluer leur degré d'interconnexion. Selon les différents témoignages entendus, Transport Besner a été en quelque sorte le berceau d'un groupe d'entreprises qui a pris de l'expansion au cours des ans. En effet, Transport Besner a été créée en 1976 par M. Michel Besner. Pendant plus de 20 ans, cette entreprise a oeuvré à partir de son établissement d'affaires à Saint-Nicolas dans le secteur du transport de lots complets.

[205] Elle a néanmoins dû suivre l'évolution du marché, fortement axé sur les mouvements nord-sud et les échanges avec les États-Unis. Entre 1998 et 1999,

Between 1998 and 1999, the company's management established Besner Central and Besner Atlantic which, as the Board understands it, were, in a sense, geographic satellites of Transport Besner. By having a satellite located in Moncton (Besner Atlantic) and another in Mississauga (Besner Central), Transport Besner had new places of business for operating along two commercial corridors: 1) Maritimes - eastern U.S. corridor and 2) Ontario - midwestern U.S. corridor. For reasons that were clearly administrative, in 1998, Transport Besner management also established Besner Network, which provides centralized administrative and logistical services to all the other companies. Each of these companies kept the name "Besner." Several witnesses did make mention before the Board of what they consider to be the "Besner Group."

les dirigeants de cette entreprise ont donc créé Besner Central et Besner Atlantic qui, selon la compréhension du Conseil, étaient en quelque sorte des satellites géographiques de Transport Besner. En effet, en ayant une entreprise satellite située à Moncton (Besner Atlantic) et une entreprise satellite située à Mississauga (Besner Central), Transport Besner pouvait bénéficier de nouveaux établissements d'affaires facilitant l'exploitation de deux corridors commerciaux: 1) le corridor Maritimes - Est des États-Unis et 2) le corridor Ontario - Centre - Ouest des États-Unis. Pour des raisons manifestement administratives, les dirigeants de Transport Besner ont aussi créé Gestion Besner en 1998, qui procure des services administratifs et de logistique centralisés à l'ensemble des deux autres entreprises. Chacune de ces entreprises a conservé l'appellation «Besner». Plusieurs témoins ont d'ailleurs fait mention devant le Conseil de ce qu'ils considèrent être le «Groupe Besner».

[206] It is significant to note that the Besner entities' advertising message on the TransForce Income Fund Website, filed as evidence, promotes the Besner group of companies as "A major company conducting truckload activities in Quebec, Ontario, the Maritimes and the United States" (translation) and that these companies' logo shows only the name "Besner."

[206] Il est significatif à cet égard de constater que le message publicitaire des entités Besner diffusé sur le site Internet du Fonds de revenu TransForce, présenté en preuve, fait la promotion du groupe des entreprises Besner comme étant «UNE importante entreprise exerçant ses activités dans le transport de lots complets desservant le Québec, l'Ontario, les Maritimes et les États-Unis» et que le logo de ces entreprises indique seulement le nom «Besner».

[207] In this matter, the Board finds that there is an obvious interrelation and interdependence among Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network; therefore, the Board is satisfied that these companies are related and associated.

[207] En l'espèce, le Conseil conclut qu'il y a une interconnexion et une interdépendance évidentes entre Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner et il est donc convaincu que ces entreprises sont connexes et associées.

[208] According to the fourth criterion, there must be at least two employers for the Board to find the existence of a single employer. In the present case, it is quite obvious that the Board is dealing with at least two employers, whether it be Besner Central, Besner Atlantic or Besner Network.

[208] Relativement au quatrième critère, il doit y avoir au moins deux employeurs pour que le Conseil puisse conclure à l'existence d'un employeur unique. Dans la présente affaire, il va de soi que le Conseil est en présence d'au moins deux employeurs, que ce soit Besner Central, Besner Atlantic ou Gestion Besner.

[209] The fifth criterion is essential for finding the existence of a single employer, as an application for such a declaration would be groundless in the absence of common direction or control. This criterion was more fully defined by the Board in *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, *supra*, where the Board wrote as follows:

[209] Le cinquième critère est essentiel à la conclusion de l'existence d'un employeur unique puisqu'une demande en ce sens sera sans objet en l'absence d'une direction ou d'un contrôle en commun. Ce critère a été plus particulièrement défini par le Conseil dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, précitée. Le Conseil s'est alors exprimé en ces termes:

> [12] The last criterion, frequently considered to be a significant factor, is that of common direction or control. While the word

> [12] Le dernier critère, qui est souvent considéré comme un facteur important, est la direction ou le contrôle en commun.

"direction" implies a hands-on type of notion, on a daily basis, the term "control" has a broader sense, more related to a distant, longer range type of influence. However, irrespective of whether the issue is considered from the perspective of control or of direction, both still must relate to the employer's operations (see *Air Canada et al.* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; and 90 CLLC 16,008 (CLRB no. 771)).

[13] The Board does not require total control or direction, in that all the enterprises are controlled by the same group of individuals, for this condition to be met. There may well be a breakdown of functions such that different persons have different roles and responsibilities in each of the companies. If, however, it is established that the policies of the various enterprises are closely co-ordinated, integrated and subject to joint direction, this would appear to show common direction and control even if the individuals are not directly tied to all the companies concerned.

(pages 5-6; and 201)

[210] The Board has examined a number of factors that point to the common direction and control of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network. First, the Board must find that, according to the submitted evidence, as of October 2002, the administrators officially designated to the Inspector General of Financial Institutions of Quebec for these three companies are the same three people, and they all come from the TransForce Income Fund. These people are Ms. Josiane-Mélanie Langlois, Legal Counsel and Corporate Secretary, Mr. Pierre Richard, Chief, Financial Affairs, and Mr. Alain Bédard, Chairman of the Board of the TransForce Income Fund. Therefore, from an official standpoint, the three Besner companies are administered by a common Board of Directors.

[211] From the operational standpoint, as mentioned previously, the evidence shows that Besner Network's senior managers, that is, the Vice-president and General Manager, the Equipment Co-ordinator, the Vice-president, Operations, the Sales Director and the Training Director, perform their work at Besner Network but their responsibilities extend to Besner Central and Besner Atlantic.

[212] The Board also mentioned that, according to the evidence, the real direction, strategic orientations, customer recruitment, control of sales, training, administration and logistics activities for Besner Central and Besner Atlantic are concentrated and conducted in common by Besner Network in Saint-

Alors que le mot «direction» sous-entend une présence active, au quotidien, «contrôle» a un sens plus large et s'entend davantage d'un type d'influence exercé à distance, de façon plus éloignée. Toutefois, que la question soit examinée du point de vue du contrôle ou de celui de la direction, ce contrôle et cette direction doivent quand même avoir trait à l'entreprise de l'employeur (voir *Air Canada et autres* 989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n° 771)).

[13] Le Conseil n'exige pas un contrôle ou une direction en commun absolu en ce sens que toutes les entreprises sont contrôlées par le même groupe de personnes, pour que cette condition soit remplie. Les fonctions peuvent être réparties de façon que des personnes différentes assument des responsabilités et rôles distincts dans chacune des entreprises. Toutefois, s'il est établi que les politiques des diverses entreprises sont étroitement coordonnées, intégrées et assujetties à une direction en commun, il y aurait apparence de direction et de contrôle en commun même si les particuliers n'ont pas de rapport direct avec toutes les entreprises en cause.

(pages 5-6; et 201)

[210] Le Conseil a examiné un grand nombre de facteurs qui dévoilent une direction et un contrôle en commun des entreprises Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner. Tout d'abord, le Conseil doit constater que, selon la preuve présentée, depuis octobre 2002, les administrateurs officiellement désignés auprès de l'Inspecteur général des institutions financières du Québec pour ces trois entreprises sont les trois mêmes personnes et qu'elles proviennent toutes du Fonds de revenu TransForce. On y retrouve effectivement M[e] Josiane-Mélanie Langlois, conseillère juridique et secrétaire corporative, M. Pierre Richard, chef des affaires financières, et M. Alain Bédard, président du conseil d'administration du Fonds de revenu TransForce. D'un point de vue officiel donc, les trois entreprises Besner sont administrées par un conseil d'administration commun.

[211] Du point de vue opérationnel, le Conseil a déjà fait mention que la preuve entendue démontrait que les dirigeants exécutifs de Gestion Besner, soit le vice-président et directeur général, le coordonnateur des équipements, le vice-président des opérations, le directeur des ventes et le directeur de la formation exercent leurs fonctions auprès de Gestion Besner mais que leurs responsabilités s'étendent à Besner Central et Besner Atlantic.

[212] Le Conseil a aussi déjà fait mention que, selon la preuve présentée, la vraie direction, les orientations stratégiques, le recrutement des clients, le contrôle des ventes, la formation, les processus administratifs et la logistique pour Besner Central et Besner Atlantic étaient des activités concentrées et exercées en commun

Nicolas. Therefore, it can be determined that the general control, as well as the day-to-day control or direction of Besner Network, Besner Central and Besner Atlantic are carried out in common.

[213] Therefore, the Board is satisfied that in the present case, the five criteria set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.*, *supra*, are present.

a - Exercise of the Board's Discretion

[214] Even if the Board is satisfied that the five criteria developed in the jurisprudence have been met, it must further determine whether its discretion should be exercised to make the single employer declaration. For this, it must be satisfied that a labour relations purpose would be served.

[215] In *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60), the CIRB explained the circumstances in which it should exercise this discretion. The Board wrote as follows:

> In addition to the criteria discussed above, there must be an evident purpose, in terms of industrial relations, for the Board to join together companies it finds related and under common control. A declaration under section 133 [now section 35] is not merely an academic exercise. The interest of the employees concerned and sound labour management must warrant a Board finding in this area.
>
> (pages 45; 359; and 442)

[216] More recently, in *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, *supra*, the Board commented on the remedial character of such a declaration and on the evolution of section 35 since its introduction into the *Code:*

> [60] The position traditionally held by the Board is that section 35 is remedial in nature and the Board must be guided by reasons related to the conduct of sound labour relations. Section 35 does not exempt a union from recruiting and obtaining the membership of the employees it wishes to represent; rather, its purpose is to ensure that the act of joining a union is not rendered meaningless by manoeuvres or by the subtleties of the business world.

au sein de Gestion Besner, à Saint-Nicolas. Il est dès lors possible de déterminer que le contrôle fondamental ainsi que le contrôle ou la direction au quotidien de Gestion Besner, Besner Central et Besner Atlantic sont exercés en commun.

[213] Le Conseil est donc convaincu en l'espèce que les cinq critères énoncés dans la décision *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, sont présents.

a - L'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil

[214] Même si le Conseil est convaincu que les cinq critères élaborés par sa jurisprudence sont présents, il doit en outre déterminer s'il devrait exercer son pouvoir discrétionnaire et procéder à la déclaration d'employeur unique demandée. Il doit alors être convaincu qu'il existe un objectif lié aux relations du travail.

[215] Dans l'affaire *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60), le CCRI a expliqué les circonstances dans lesquelles il pourrait exercer ce pouvoir discrétionnaire. Il s'est alors exprimé en ces termes:

> En plus des critères mentionnés ci-dessus, il doit exister un bénéfice manifeste, sous le rapport des relations professionnelles, pour que le Conseil réunisse sous une direction et un contrôle en commun des sociétés qu'il juge apparentées. Une déclaration aux termes de l'article 133 [maintenant l'article 35] ne doit pas être simplement une spéculation théorique. Dans ce domaine, il est nécessaire que le Conseil aboutisse à la conclusion que les intérêts des employés intéressés et les bonnes relations du travail sont en jeu.
>
> (pages 45; 359; et 442)

[216] Plus récemment, dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, précitée, le Conseil a commenté l'aspect réparateur d'une telle déclaration mais aussi l'évolution qu'a connue l'article 35 depuis son introduction dans le *Code*:

> [60] La position du Conseil a toujours été que l'article 35 est de nature réparatrice et que le Conseil doit fonder sa décision sur des motifs liés au maintien de saines relations du travail. L'article 35 n'a pas pour objectif de dispenser un syndicat de recruter les employés qu'il désire représenter; il vise plutôt à faire en sorte que l'adhésion à un syndicat ne perd pas son sens à cause de manoeuvres ou de subtilités du monde des affaires.

> [62] Traditionally, in order to induce the Board to exercise its discretion and make a single employer declaration, the labour relations purpose that must be addressed essentially translates into convincing evidence that bargaining rights have been or are likely to be undermined. In *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155), the Board advanced a broader approach with respect to the labour relations purposes that would admit a single employer application. It expanded the application of section 35 such that it not only dealt with situations where bargaining rights required protection, but also applied this section to restructure bargaining units in order to promote effective industrial relations.
>
> (pages 19; 212-213)

[217] In *Air Canada et al. (79)*, *supra*, the Board reiterated the importance it ascribes to the erosion of bargaining rights when deciding whether to exercise its discretion:

> [34] The purpose of section 35 has traditionally been considered to be remedial in nature, that is to prevent erosion of bargaining rights or avoidance of employers' obligations under the *Code*. The Board expanded that purpose in the decision of *Prince Rupert Grain Ltd.* [*and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)], although that case continued to assert that the undermining of bargaining rights should be a paramount consideration.
>
> (pages 15; and 172)

[218] The union contends that a single employer declaration is needed to protect the integrity of its bargaining rights with Transport Besner following the reduction of the company's activities in the fall of 2002.

[219] It is not necessary for the Board to determine that an employer had the intention of exempting itself from the *Code* in order to find in favour of making a single employer declaration. Whatever reasons may have induced the respondents to reduce Transport Besner's activities and subsequently close it on December 23, 2002, it is clear that these events led to a gradual erosion of the union's bargaining rights.

[220] This situation is similar to the one existing in *Transport Route Canada Inc. et al.*, *supra*, in which the Board found that it should exercise its discretion and make a single employer declaration. The union concerned alleged that Transport Route Canada was contracting out part of the work that was habitually

> [62] Historiquement, pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et fasse une déclaration d'employeur unique, le critère de l'objectif lié aux relations de travail qu'il faut respecter consiste essentiellement à établir de façon convaincante que les droits de négociation ont été ou seront vraisemblablement minés. Dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155), le Conseil a proposé une approche plus générale concernant les objectifs liés aux relations de travail qui donneront lieu à une déclaration d'employeur unique. Il a élargi l'application de l'article 35 de façon à ce que celui-ci ne traite pas uniquement de situations où les droits de négociation doivent être protégés, mais également afin de restructurer les unités de négociation pour favoriser des relations du travail efficaces.
>
> (pages 19; 212-213)

[217] En outre, dans l'affaire *Air Canada et autres (79)*, précitée, le Conseil a rappelé l'importance qu'il accordait à l'érosion des droits de négociation au moment d'évaluer s'il devait exercer son pouvoir discrétionnaire ou non:

> [34] Traditionnellement, l'article 35 est considéré comme une disposition ayant un but réparateur; en d'autres termes, il vise à prévenir l'érosion des droits de négociation ou à empêcher un employeur de se soustraire à ses obligations aux termes du *Code*. Le Conseil a élargi l'objet de cette disposition dans la décision *Prince Rupert Grain Ltd.* [*et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)] quoiqu'il ait réitéré que l'érosion des droits de négociation devrait l'emporter sur toute autre considération.
>
> (pages 15; et 172)

[218] Le syndicat soutient qu'une déclaration d'employeur unique est nécessaire afin de protéger l'intégrité de ses droits de négociation auprès de Transport Besner à la suite de la réduction de ses activités, à compter de l'automne 2002.

[219] Il n'est pas nécessaire que le Conseil détermine qu'un employeur avait l'intention de se soustraire aux objectifs du *Code* afin de conclure en faveur d'une déclaration d'employeur unique. Quels que soient les motifs des intimées ayant conduit à une réduction des activités de Transport Besner et par la suite à sa fermeture le 23 décembre 2002, il est clair que cette situation a conduit à une érosion progressive des droits de négociation du syndicat.

[220] Cette situation est semblable à celle qui prévalait dans l'affaire *Transport Route Canada Inc. et autre*, précitée, et dans laquelle le Conseil a conclu à la nécessité d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de procéder à une déclaration d'employeur unique. Le syndicat concerné alléguait alors que Transport Route

done by union drivers. In this case, the outsourced work was being performed by non-unionized workers; however, the facts of the case are similar to those of the case at bar:

> In the applications presently before us, the Teamsters are alleging that Route Canada is syphoning off some of its highway haulage work that has traditionally been performed by union members who were employed as highway drivers by one or more of the corporate entities that the Board declared to be a single employer under the name of Transport Route Canada Inc. in 1984. The unions say that the work is now being done outside the scope of their collective agreements by Dorchester using non union owner-operators.
>
> ..
>
> What we have before us here in these two applications by the Teamsters is a classic example of why section 133 [now section 35] was enacted. Dorchester has been created by those who own and control the Route Canada group of companies. It has been given all the tools to do the work that was done by the Route Canada drivers under the provisions of the Teamsters' collective agreements. Gradually, work is drifting from the unionized companies that are bound by the collective agreements to the non-unionized wholly owned subsidiary that can offer lower rates. This is what section 133 is all about.
>
> Notwithstanding Route Canada's claim that work is not being deliberately directed to Dorchester, it did create the non-union alternative for its customers and it is only natural that they will take advantage of the opportunity to have their goods transported at a lesser cost. Route Canada then set about reducing the full truckload traffic being carried by its drivers, knowing full well that Dorchester would, in all likelihood, pick up the business. In these circumstances, we have no hesitation in concluding that this is a situation where a single employer declaration is called for at least insofar as Route Canada and Dorchester are concerned.
>
> (pages 158 and 161; and 346 and 349)

[221] The union also referred the Board to *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501). In that case, there had been a transfer of employees, equipment and customers from one of the companies covered by the single employer declaration to another. The CLRB explained in the following way why it decided to exercise its discretion:

> Is there a labour relations purpose for a declaration? Certainly the ease with which the employees, the equipment and the customers have been moved from Goodman '83 to Emde is in

Canada cédait à l'extérieur une partie du travail habituellement exécuté par des chauffeurs membres du syndicat. Dans ce cas, le travail cédé à l'extérieur était exécuté par des employés non syndiqués mais les faits de cette affaire ressemblent néanmoins à ceux du cas à l'étude:

> Dans les requêtes dont nous sommes ici saisis, les sections locales allèguent que Route Canada cède à l'extérieur une partie de son travail de transport routier, travail habituellement exécuté par des membres du syndicat travaillant comme chauffeurs pour une personne morale ou pour des personnes morales à l'égard desquelles le Conseil a fait une déclaration d'employeur unique en 1984, lequel est connu sous le nom de Transport Route Canada Inc. Les sections locales affirment que le travail est maintenant exécuté en dehors du champ d'application de leurs conventions collectives par Dorchester, qui fait appel à des propriétaires-exploitants non syndiqués.
>
> ..
>
> Les deux requêtes dont nous sommes saisis montrent bien pourquoi l'article 133 [maintenant l'article 35] a été adopté. Dorchester a été créé par ceux qui sont propriétaires du groupe Route Canada et qui en ont le contrôle. Cette entreprise dispose de tous les outils lui permettant d'exécuter le travail qui était fait par des chauffeurs de Route Canada conformément aux dispositions des conventions collectives s'appliquant au syndicat des Teamsters. Le travail passe peu à peu des entreprises syndiquées, qui sont liées par des conventions collectives, à la filiale à part entière, non syndiquée, celle-ci pouvant offrir des taux moins élevés. Or, l'article 133 vise justement à remédier à cette situation.
>
> Même si Route Canada allègue que le travail n'est pas délibérément confié à Dorchester, il reste qu'il a créé une entreprise non syndiquée à l'intention de ses clients et il n'est que naturel que ces derniers tirent partie de la possibilité qui leur est offerte de faire transporter leurs marchandises à un moindre coût. Route Canada s'est alors mis à réduire le transport de charges complètes exécuté par ses chauffeurs en sachant fort bien que Dorchester assumerait probablement ce travail. Dans ces conditions, nous n'hésitons nullement à conclure qu'il s'agit ici d'un cas dans lequel une déclaration d'employeur unique s'avère opportune, du moins en ce qui concerne Route Canada et Dorchester.
>
> (pages 158 et 161; et 346 et 349)

[221] Le syndicat a aussi renvoyé le Conseil à l'affaire *Emde Trucking Ltd.* (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501). Dans cette affaire, il y a eu transfert des employés, du matériel et des clients d'une des entreprises visées par la déclaration d'employeur unique à une autre. Le CCRT a alors exprimé ainsi pourquoi il avait décidé d'avoir recours à son pouvoir discrétionnaire:

> Une déclaration à l'instance servirait-elle un but louable en saines relations de travail? Certainement, la seule facilité avec laquelle les employés, le matériel et les clients de Goodman 83

itself sufficient cause for the Board to exercise its discretion. That, along with the existing controversy over the applicability of benefits accrued from collective bargaining and the very real potential for further adverse effects on the ability of the bargaining agent to effectively represent the employees, leaves us with no doubt that a declaration should issue. We do not think that the fact there are no employees in Goodman '83 at this time should be a consideration. It would be too easy to get around the section if the transfer of its employees after an application is made could eliminate a company from the possibility of inclusion in a declaration. We therefore find that Goodman '83 and Emde are, for the purposes of Part V of the *Code*, a single employer and a single work, undertaking or business.

(pages 85; and 21)

[222] The Board makes the same finding in the present case. It does not have to conclude that the respondents actually intended to undermine the union's bargaining rights when they reduced Transport Besner's operations, transferred all or part of its transport activities to Besner Central and Besner Atlantic and closed the company on December 23, 2002. What it does have to find, however, is that these financial decisions, whatever may have been their motivation, had the real effect of eroding the bargaining rights of the union certified to represent the Transport Besner drivers in Saint-Nicolas.

[223] In *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al.*, [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073, the Board allowed the application for a single employer declaration filed by the union despite the fact that it could not conclude that the employer intended to undermine the negotiated rights or the union's bargaining rights. Nevertheless, the Board found that the use by the employer of a new corporate structure to achieve its business objectives had this effect.

[224] In the present case, the Board carefully examined the copious testimony and ample financial evidence submitted by the parties regarding the respondents' intentions in closing Transport Besner on December 23, 2002. The Board has no reason to doubt the credibility of the accountants who were heard in this connection. It also has no intention, for the purpose of this application, of passing judgment on the real motivations of the respondents and the TransForce Income Fund management in announcing the permanent closure of Transport Besner on December 23, 2002. For the purposes of a single employer declaration, an employer's intentions are not a determining factor.

sont passés à Emde, justifie l'exercice des pouvoirs discrétionnaires du Conseil. Cela, joint à la controverse existante au sujet de l'applicabilité des avantages découlant de la négociation collective et à la forte probabilité d'une érosion encore plus grande de la capacité qu'a l'agent négociateur de représenter efficacement les employés, finit de nous convaincre que nous devrions faire une déclaration. Nous ne croyons pas que le fait que Goodman 83 n'a aucun employé à l'heure actuelle doive peser dans notre décision. Il serait trop facile de contourner les dispositions de l'article si, pour éviter d'être incluse dans une déclaration, une compagnie n'avait qu'à transférer ses employés après qu'une requête est présentée. Nous jugeons donc que Goodman 83 et Emde sont, aux fins de la Partie V du *Code*, un employeur unique et une entreprise, une affaire ou un ouvrage unique

(pages 85; et 21)

[222] Le Conseil arrive aux mêmes conclusions dans la présente affaire. Le Conseil n'a pas à conclure qu'il était de l'intention réelle des intimées de miner les droits de négociation du syndicat en réduisant les activités de Transport Besner, en transférant ses activités de transport ou une partie de celles-ci auprès de Besner Central et Besner Atlantic et en fermant ses portes le 23 décembre 2002. Il doit néanmoins constater que ces décisions financières, quelles qu'en aient été les motivations, ont eu pour effet réel d'éroder les droits de négociation du syndicat accrédité pour représenter les chauffeurs de Transport Besner à Saint-Nicolas.

[223] Dans l'affaire *CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre*, [1999] CCRI n° 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073, le Conseil a accordé la demande de déclaration d'employeur unique présentée par le syndicat, et ce, bien qu'il n'ait pu conclure qu'il était de l'intention réelle de l'employeur de miner les droits négociés ou les droits de négociation du syndicat. Le Conseil a néanmoins conclu que le fait pour l'employeur d'utiliser une nouvelle structure d'entreprises pour atteindre ses objectifs commerciaux avait eu cet effet.

[224] Le Conseil aimerait préciser à cet égard qu'il a considéré avec attention les nombreux témoignages et la volumineuse preuve financière présentés par les parties relativement aux intentions des intimées lors de la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002. Le Conseil n'a aucune raison de douter de la crédibilité des experts comptables entendus à cet égard. Il n'a en outre nullement l'intention, dans le cadre de la présente demande, de porter un jugement sur les motivations réelles des intimées et des dirigeants du Fonds de revenu TransForce lors de l'annonce de la fermeture définitive de Transport Besner, le 23 décembre 2002. Dans le cadre d'une demande de déclaration

What is, however, an overriding factor for the Board is the effect of an employer's financial decisions on bargaining rights. In the case at bar, the Board has no choice but to find that the closing of Transport Besner and the transfer of its activities or part of its activities to the sister companies, Besner Central and Besner Atlantic, had the effect of undermining the union's bargaining rights.

[225] In these circumstances and in light of the applicable jurisprudence, the Board finds that for the purpose of preserving the union's bargaining rights and promoting sound labour relations, it must exercise its discretion and declare that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*. The Board also notes that, in the event that Transport Besner were to be reactivated as part of this group of companies, it could also be covered by the single employer declaration insofar as its activities were carried out in the same way as before its closure on December 23, 2002.

b - Geographic Scope of the Single Employer Declaration

[226] In its submissions to the Board, the union stated that its application for a single employer declaration covered only Saint-Nicolas. In light of the submitted evidence on all the activities of the three companies concerned, the Board finds that the single employer declaration cannot be limited to Saint-Nicolas, as such a finding would not promote harmonious labour relations. The high degree of integration of the three companies obliges the Board to determine that it is these three entities as a whole that constitute the single employer and that the Board cannot limit its scope to Saint-Nicolas alone. Dismembering the unitary structure and operational interrelatedness of the Besner group of companies would make day-to-day labour relations difficult to conduct. The respondent companies have, themselves, presented relevant arguments in this connection to the Board. Consequently, as part of the exercise of its discretion, the Board finds that the declaration of single employer must apply to all the activities of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network.

d'employeur unique, les intentions d'un employeur ne sont pas un facteur déterminant. Les effets des décisions financières d'un employeur sur les droits de négociation sont, eux, par contre un facteur primordial pour le Conseil. Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil ne peut que constater que la fermeture de Transport Besner et le transfert d'activités ou une partie des activités auprès des sociétés soeurs que sont Besner Central et Besner Atlantic a eu l'effet de miner les droits de négociation du syndicat.

[225] Dans ces circonstances et à la lumière de la jurisprudence applicable, le Conseil conclut donc que dans l'objectif de préserver les droits de négociation du syndicat et de favoriser de saines relations du travail, il y a lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire et de déclarer que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*. Le Conseil tient à préciser que, dans l'éventualité où Transport Besner était réanimée d'un point de vue d'ensemble de l'entreprise, cette dernière entreprise pourrait aussi être visée par la déclaration d'employeur unique dans la mesure où ses activités seraient exercées comme celles qui avaient cours avant sa fermeture, le 23 décembre 2002.

b - L'étendue géographique de la déclaration d'employeur unique

[226] Dans les observations qu'il a présentées au Conseil, le syndicat a fait mention que sa demande d'employeur unique ne visait que Saint-Nicolas. À la lumière de la preuve présentée relativement à l'ensemble des activités des trois entreprises concernées, le Conseil conclut que la déclaration d'employeur unique ne peut se limiter au territoire de Saint-Nicolas puisqu'une telle conclusion ne serait pas de nature à favoriser des relations du travail harmonieuses. Effectivement, le haut degré d'intégration des trois entreprises amène le Conseil à déterminer que c'est bien l'ensemble de ces trois entités qui constitue un employeur unique et que le Conseil ne peut en limiter la portée à Saint-Nicolas seulement. Un tel démembrement de la structure unitaire et de l'interaction opérationnelle du groupe Besner rendrait difficile la conduite de relations du travail au quotidien. Les entreprises intimées ont d'ailleurs présenté des observations d'intérêt en ce sens au Conseil. Dès lors, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil conclut que la déclaration d'employeur unique doit s'appliquer à l'ensemble des activités de Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner.

c - Considerations Regarding the Financial Configuration of the TransForce Income Fund

[227] The union argued that the Board's findings necessarily had to extend to TFI3, to avoid the risk that the single employer declaration would be rendered meaningless in the event of a financial reconfiguration of the TransForce Income Fund. The union stressed the fact that the TransForce Income Fund had acquired all the shares of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network.

[228] The Board agrees that its findings must be applicable regardless of any corporate veil or administrative structure assumed by the TransForce Income Fund. The Board fully understands the rationale behind the creation of the TransForce Income Fund as a trust comprising a number of limited partnerships. The Board also understands the potential tax benefits of such a structure and does not question the legitimacy of its financial objectives. It understands, as well, that transfers of shares can occur quite rapidly between the different entities within this trust and an organization chart describing the components of each entity may be ephemeral, being dependent on the TransForce Income Fund's future strategic and financial orientations. According to the submissions of the respondents themselves, the limited partnerships, such as TFI3, are financial vehicles that only hold shares.

[229] This reality was confirmed through the testimony heard by the Board from financial experts, who described how the respondent companies could, potentially, be easily merged, on an individual basis, into different limited partnerships.

[230] For this reason, the Board stresses the effective character of its findings regarding the existence of a single employer comprising Besner Atlantic, Besner Central and Besner Network. Although these companies' shares can be restructured and the individual companies merged into different limited partnerships or other financial vehicles, the Board's single employer declaration is not dependent on such

c - Considérations relatives à la configuration financière du Fonds de revenu TransForce

[227] Par ailleurs, le syndicat a fait valoir que les conclusions du Conseil devaient nécessairement s'étendre à TFI3, au risque de voir la déclaration d'employeur unique dénuée de sens dans l'éventualité d'une reconfiguration financière du Fonds de revenu TransForce. Le syndicat a rappelé à ce sujet que le Fonds de revenu TransForce avait acquis l'ensemble des actions de Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner.

[228] À cet égard, le Conseil confirme que sa conclusion doit trouver effet au-delà du voile corporatif et de la structure administrative qui peut être retenue par le Fonds de revenu TransForce. Effectivement, le Conseil a bien compris la raison d'être de la constitution du Fonds de revenu TransForce en une fiducie comprenant plusieurs sociétés en commandite. Le Conseil a aussi bien compris quels peuvent être les avantages fiscaux rattachés à une telle structure et il ne remet nullement en question la légitimité des objectifs financiers qu'elle sous-tend. Il comprend en outre que des transferts d'actions peuvent être réalisés assez rapidement entre les différentes sociétés en commandite de cette fiducie et qu'un organigramme décrivant les composantes réelles de chacune de ces sociétés en commandite peut s'avérer éphémère et grandement tributaire des orientations stratégiques et financières à venir du Fonds de revenu TransForce. Selon les observations présentées par les intimées elles-mêmes, les sociétés en commandite comme TFI3 seraient des véhicules financiers qui ne détiennent que des actions.

[229] Les témoignages des experts financiers entendus par le Conseil décrivant la possibilité que les entreprises intimées puissent être rapidement regroupées séparément les unes des autres au sein de différentes sociétés en commandite confirment cette réalité.

[230] Dès lors, il s'avère fondamental pour le Conseil de bien insister sur le caractère effectif de ses conclusions en ce qui a trait à l'existence d'un employeur unique regroupant Besner Atlantic, Besner Central et Gestion Besner. Si les actions de ces différentes entreprises peuvent faire l'objet de restructurations ayant pour conséquence de regrouper chacune d'entre elles au sein de différentes sociétés en

financial configurations and its effects must remain functionally applicable.

[231] In other words, whichever financial vehicle of the TransForce Income Fund the shares of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network may be attached to, these companies' activities remain subject to the single employer declaration. The bargaining relationship and industrial relations within these companies must remain effective beyond any financial configurations and the parties must give them full application.

d - The Scope of the Union's Bargaining Rights

[232] Although, as previously stated, the Board has found the existence of a single employer comprising Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network, it cannot disregard the fact that the Teamsters presently enjoy voluntary recognition by the employer at Besner Atlantic and Besner Central and a collective agreement is in effect in each of these companies until August 27, 2007. Nor can it disregard the applications for certification pending before the Board. On November 1, 2002, the Teamsters filed two certification applications (files no. 23311-C and no. 23312-C) covering, respectively, all the establishments of these two companies, including the Saint-Nicolas plant. The union also filed two certification applications, on October 23, 2002, for these same two companies, but only for the Saint-Nicolas location (files no. 23288-C and no. 23289-C).

[233] Thus, there are two unions representing employees in the group of companies covered by the sale of business and single employer declarations. In *Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170, the Board stated that this situation does not pose an obstacle to such a declaration:

> [41] Further, despite the CAW's opposition, there is no impediment to a common employer declaration being issued in circumstances where two or more unions represent employees working within the same corporate family. (See *Transport*

commandite ou autres véhicules financiers, la déclaration d'employeur unique du Conseil n'est pas tributaire de telles configurations financières et ses effets doivent continuer à trouver application sur le plan fonctionnel.

[231] En d'autres termes, quel que soit le véhicule financier du Fonds de revenu TransForce auquel pourraient être rattachées les actions de Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner, les activités de ces entreprises demeurent visées par la déclaration d'employeur unique. La relation de négociation et les relations du travail au sein de ces entreprises doivent, elles, demeurer effectives au-delà des configurations financières et les parties doivent leur donner plein effet.

d - La portée des droits de négociation du syndicat

[232] Bien que le Conseil ait conclu à l'existence d'un employeur unique comprenant Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner, tel que mentionné plus tôt, il ne peut faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus par l'employeur pour oeuvrer au sein de Besner Atlantic et Besner Central et qu'une convention collective est en vigueur dans chacune de ces entreprises jusqu'au 27 août 2007. Il ne peut non plus faire abstraction des demandes d'accréditation en instance devant lui. En effet, le 1er novembre 2002, les Teamsters ont présenté au Conseil deux demandes d'accréditation (dossiers n° 23311-C et n° 23312-C) visant respectivement tous les établissements de ces deux entreprises, y compris celui de Saint-Nicolas. Le syndicat a en outre présenté deux demandes d'accréditation le 23 octobre 2002 pour ces deux mêmes entreprises, mais seulement pour leur établissement de Saint-Nicolas (dossiers n° 23288-C et n° 23289-C).

[233] On note donc que deux syndicats représentent des employés dans le groupe d'entreprises qui font l'objet de la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique. Dans l'affaire *Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170, le Conseil a fait mention qu'une telle situation ne faisait pas obstacle à une telle déclaration:

> [41] En outre, en dépit de l'opposition du TCA, rien n'empêche le Conseil de prononcer une déclaration d'employeur unique dans des circonstances où au moins deux syndicats représentent des employés qui travaillent dans la même famille

Route Canada Inc., CNX/CN Trucking (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; and 84 CLLC 16,056 (CLRB no. 478).)

(page 18)

[234] At that time, the Board also asserted that an integration of the companies covered by the single employer declaration did not necessarily imply an integration of the bargaining units:

> [47] There are obviously circumstances, as acknowledged by the Board in *Air Canada et al.*, [[2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010] (page 20), where a corporate integration does not automatically mean integration of bargaining units. Similarly, corporate restructuring does not necessarily mean that the bargaining units require restructuring ipso facto. Rather, each case must, on its merits, reflect the need for a rationalization of the bargaining units in order to promote the purposes of the *Code*, and /or to protect bargained or bargaining rights.

(*Landtran Systems Inc. et al.*, *supra*, page 20)

[235] In this situation, however, the Board must be careful not to attribute, through a single employer declaration, excessive scope to the bargaining rights presently possessed by the union, when in fact, the real purpose is to avoid their erosion. Consequently, it would be erroneous to think that henceforth, the union becomes the bargaining agent for Besner Central and Besner Atlantic and its previously negotiated collective agreement, which expired on May 31, 2002, is now in effect, regardless of the two collective agreements entered into by the Teamsters with Besner Central and Besner Atlantic.

[236] Inasmuch as Transport Besner closed down on December 23, 2002, and some of the drivers left the company to work elsewhere, or were laid off, the Board must consider the current state of the union's bargaining rights with relation to this new reality. A single employer declaration entrenches bargaining rights with respect to the current state of affairs, but cannot restore past power relationships. Given that the respondents made business decisions that had the effect of terminating the employment of certain drivers, and notwithstanding any right potentially flowing from the union's collective agreement, the Board cannot go against these business decisions and force the reinstatement of these drivers, despite its concern to balance the bargaining equation. Greater detail on the Board's findings in this regard will be provided with its decision on the unfair labour practice complaint (file

d'entreprises. (Voir *Transport Route Canada Inc., CNX/CN Camionnage* (1984), 57 di 36; 9 CLRBR (NS) 110; et 84 CLLC 16,056 (CCRT n° 478).)

(page 18)

[234] Le Conseil a alors aussi précisé que l'intégration des entreprises visées par la déclaration d'employeur unique ne supposait pas nécessairement l'intégration des unités de négociation:

> [47] Il y a évidemment des circonstances, ainsi que le Conseil l'a reconnu dans l'affaire *Air Canada et autre*, [[2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010] (page 20), où l'intégration des sociétés ne suppose pas nécessairement l'intégration des unités de négociation. De même, la restructuration de sociétés ne signifie pas nécessairement que les unités de négociation doivent elles aussi être restructurées par le fait même. Chaque cas doit plutôt refléter en lui-même le besoin d'une rationalisation des unités de négociation pour favoriser les objectifs du *Code* et pour protéger les droits négociés ou les droits de négocier.

(*Landtran Systems Inc. et autres*, précitée, page 20)

[235] Dans un tel cadre, le Conseil est cependant soucieux de ne pas attribuer, par l'intermédiaire d'une déclaration d'employeur unique, une portée démesurée aux droits de négociation que possède présentement le syndicat alors qu'il vise essentiellement à en éviter l'érosion. Par conséquent, il serait faux de croire que le syndicat devient dès à présent l'agent négociateur auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que la convention collective qu'il avait négociée auparavant et qui a pris fin le 31 mai 2002 trouve maintenant application, et ce, sans considération pour les deux conventions collectives conclues par les Teamsters avec Besner Central et Besner Atlantic.

[236] Dans la mesure où Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002 et que certains chauffeurs ont quitté l'entreprise pour aller travailler ailleurs ou ont été licenciés, le Conseil doit constater l'état actuel des droits de négociation du syndicat en fonction de cette nouvelle réalité. Une déclaration d'employeur unique consacre des droits de négociation selon l'état actuel des choses mais ne peut réanimer des rapports de force passés. Dans la mesure où les intimées ont pris des décisions d'affaires ayant pour effet le licenciement de certains chauffeurs, et sous réserve de tout droit découlant possiblement de la convention collective du syndicat, le Conseil ne peut aller à l'encontre de ces décisions d'affaires et forcer la réintégration de ces chauffeurs, et ce, bien qu'il soit soucieux d'équilibrer l'équation de la négociation. Il pourra plus amplement faire état de ses conclusions à cet égard dans les détails

no. 23243-C) and its review of the structure of the bargaining units.

B - Unfair Labour Practice Complaint (File No. 23243-C)

[237] The Board has carefully examined all the submissions and the evidence filed by the parties in relation to this complaint and has found that the complaint should be dismissed.

[238] The union alleges that Transport Besner interfered in union business within the meaning of section 94(1) of the *Code*.

[239] It is not necessary to establish anti-union motives on the part of the employer for the purposes of section 94(1) of the *Code*; however, it is the union that bears the onus of proof in demonstrating that the employer has violated this provision of the *Code*.

[240] In the light of the evidence, the Board has noted that the management of the companies comprising the single employer made business decisions aimed at rationalizing and restructuring Transport Besner's operations within the Besner group of companies.

[241] It has been established by the Board that when examining a complaint filed under section 94(1) of the *Code*, the Board must consider, on the one hand, the interests of the employer and on the other, the interests of the union and the employees. Thus, the Board must perform an objective analysis. With regard to the employer's interests, the CLRB cited the following comments in *Canadian Broadcasting Corporation* (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839) (decision upheld in judicial review by the Federal Court of Appeal and by the Supreme Court: *Canadian Broadcasting Corp.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1992] 2 F.C. 665; and *Canadian Broadcasting Corp.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157:

> When balancing competing interests, the Board does not look for a specific management interest to counterbalance the adverse impact on union activity. Rather, it looks for a "sufficient or legitimate managerial, entrepreneurial, or collective bargaining justification" (Claude H. Foisy et al., *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures* (Toronto, Butterworths, 1986), page 386). The interests of both sides are assessed in the "realistic light of the adversarial

de sa décision relativement au dossier de plainte de pratique déloyale portant le numéro 23243-C et dans sa révision de la structure des unités de négociation.

B - Plainte de pratique déloyale de travail (dossier n° 23243-C)

[237] Le Conseil a considéré avec attention l'ensemble de l'argumentation et de la preuve présentées par les parties au regard de cette plainte et il est arrivé à la conclusion que cette dernière devait être rejetée.

[238] Le syndicat allègue que Transport Besner est intervenu dans les affaires du syndicat au sens du paragraphe 94(1) du *Code*.

[239] Il n'est pas nécessaire d'établir un sentiment antisyndical de l'employeur dans le cadre de l'application du paragraphe 94(1) du *Code*. En revanche, c'est le syndicat qui a la charge de la preuve de démontrer que l'employeur a contrevenu à cette disposition du *Code*.

[240] À la lumière de la preuve présentée, le Conseil a pu constater que les dirigeants des entreprises composant l'employeur unique ont pris des décisions d'affaires visant à rationaliser et à restructurer les opérations de Transport Besner à l'intérieur du groupe des entreprises Besner.

[241] Le Conseil a en outre établi qu'il devait considérer les intérêts de l'employeur d'une part et ceux du syndicat et des employés d'autre part lorsqu'il devait étudier une plainte présentée en vertu du paragraphe 94(1) du *Code*. Le Conseil doit donc recourir à une analyse objective. Relativement aux intérêts de l'employeur, le CCRT a cité les commentaires suivants dans l'affaire *Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839) (décision confirmée en révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale et par la Cour suprême: *Société Radio-Canada* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1992] 2 C.F. 665; et *Société Radio-Canada* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157:

> Lorsqu'il doit soupeser ces intérêts divergents, le Conseil ne cherche pas à cerner un intérêt patronal spécifique qui ferait contrepoids aux répercussions défavorables, sur les activités syndicales, des décisions de l'employeur. Il recherche plutôt une «justification suffisante ou légitime pour des motifs administratifs ou commerciaux, ou aux fins de la négociation collective» (Claude H. Foisy et autres, *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto,

economic conflict of collective bargaining" (*Canadian Imperial Bank of Commerce (North Hills and Victoria Hills Branches) (173), supra*, pages 671; 281; and 351). ...

(pages 128; and 14,106)

[242] The Board is aware that the organizational choices of the companies comprising the single employer have had considerable effects on the union, as these choices resulted in the gradual closure of Transport Besner. However, the Board cannot find that these choices were intended to interfere in union business within the meaning of section 94(1) of the *Code* and to undermine the employees' freedom to choose the union of their choice. The Board recognizes that the employer has demonstrated sufficient business justification stemming from real difficulties to which no answer could be found at the bargaining table.

[243] The Board can cite in this connection the decision rendered by the CLRB in *Servall Transport Limited et al.* (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908). In that case, the CLRB had before it a complaint filed by a union pursuant to section 94(1) of the *Code* after the employer had created a sister company in the United States. The Board wrote the following:

> An often forgotten reality of our free collective bargaining system is that one can get hurt. Hard-line and inflexible positions at the bargaining table can often result in serious consequences. Employers can be forced out of business and employees can find themselves without jobs:
>
> ...
>
> ... This is sometimes what collective bargaining is all about. Therefore, we do not mean to leave the impression here that we are placing the blame at the feet of the Teamsters. What we are saying is that the economic situation facing the parties was addressed at the bargaining table, and whatever consequences flow from that is not something that this Board should interfere with particularly where there are no anti-union motives on the part of Servall Transport or other considerations of an extraordinary nature that directly affect the rights of the employees or of the unions under the *Code*.
>
> (pages 197 and 198; and 314)

[244] The Board is faced with a business decision made by the companies comprising the single employer and it would be inappropriate for the Board, in this specific

Butterworths, 1986, page 386; traduction). Les intérêts des deux parties sont évalués «à la lumière des réalités économiques conflictuelles qui sont inhérentes à la négociation collective» *(Banque canadienne impériale de commerce (succursales North Hills et Victoria Hills) (173), supra*, pages 671; 281; et 351)...

(pages 128; et 14,106)

[242] Le Conseil est conscient que les choix organisationnels des entreprises composant l'employeur unique ont eu des effets considérables sur le syndicat puisque ces choix ont entraîné la fermeture graduelle de Transport Besner. Cependant, le Conseil ne peut conclure que ces choix visaient à s'ingérer dans les affaires du syndicat au sens du paragraphe 94(1) du *Code* et à remettre en question la liberté des employés de choisir le syndicat de leur choix. Le Conseil doit constater que l'employeur a fait état d'une justification commerciale suffisante découlant de difficultés réelles et pour lesquelles aucune réponse n'a pu être trouvée à la table de négociation.

[243] Le Conseil peut citer à cet égard la décision que le CCRT a rendue dans l'affaire *Servall Transport Limited et autre*, (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908). Dans cette affaire, le CCRT devait considérer une plainte présentée par un syndicat en vertu du paragraphe 94(1) du *Code* après que l'employeur avait créé aux États-Unis une entreprise jumelle. Le Conseil a alors apporté les commentaires suivants:

> On oublie souvent, dans le contexte de notre régime de négociation collective libre, qu'il peut y avoir des perdants. L'adoption à la table de négociation de positions rigides et inflexibles peut souvent avoir de graves conséquences. Des employeurs peuvent être forcés d'abandonner les affaires, et des employés risquent de se retrouver sans emploi:
>
> ...
>
> ... C'est parfois là l'essence même de la négociation collective. Par conséquent, nous ne voulons pas donner l'impression que nous blâmons les Teamsters. Ce que nous disons, c'est que la situation économique à laquelle les parties faisaient face a été discutée à la table de négociation et que, quelles que soient les conséquences qui en découlent, le Conseil ne devrait pas intervenir, particulièrement en l'absence de sentiment antisyndical de la part de Servall Transport ou d'autres considérations de nature exceptionnelle qui sapent directement les droits que le *Code* reconnaît aux employés ou aux syndicats.
>
> (pages 197 et 198; et 314)

[244] Le Conseil est placé devant une décision commerciale prise par les entreprises composant l'employeur unique et il serait inapproprié pour le

case, to associate a transfer of a company's activities to its sister companies with an unfair labour practice.

[245] The Board must examine all the applications filed before it with coherence and perspective. While it is true, technically speaking, that the transfer of a company to other sister companies affects the union's representative capacity, the fact remains that section 94(1) of the *Code* is not automatically the appropriate provision for every situation, including the present matter.

[246] The Board has already discussed, in this decision, the potential legal impacts of such a business decision pursuant to other provisions of the *Code*, that is, sections 44 and 35. However, having balanced their economic interests, the Board cannot find that the companies comprising the single employer have contravened section 94(1) of the *Code* and that their actions constitute an unfair labour practice.

[247] Moreover, the Board has taken note of the respondent companies' argument that the union's complaint initially covered Transport Besner, that this company no longer exists since December 23, 2002, and that, therefore, any order regarding it would be unenforceable. As the Board is dismissing the complaint, even if the companies comprising the single employer were covered, there would be no need to elaborate on this question.

[248] However, although the Board does not deem section 94(1) of the *Code* to have been contravened, it is important to specify that, despite the fact that the companies comprising the single employer are not neutral with regard to the union representation in this case, the single employer must maintain a degree of neutrality until the process provided in sections 35, 45 and 18.1(2), 18.1(3) and 18.1(4) of the *Code*, implemented in result of the sale of business and single employer declarations, is completed.

[249] Inasmuch as the Board has dismissed this complaint, it must consider the practical effects of the sale of business declaration and single employer declaration.

Conseil, dans ce cas précis, d'associer un transfert des activités d'une entreprise à ses sociétés soeurs à une pratique déloyale de travail.

[245] Le Conseil se doit d'analyser l'ensemble des demandes qui sont présentées devant lui avec cohérence et perspective. S'il est vrai que techniquement parlant, le transfert d'une entreprise à d'autres sociétés soeurs affecte la capacité de représentation du syndicat, il n'en demeure pas moins que le paragraphe 94(1) du *Code* n'est pas automatiquement la disposition appropriée dans chaque situation, y compris la présente affaire.

[246] Le Conseil a déjà fait état, dans la présente décision, des répercussions juridiques que pouvait entraîner une telle décision commerciale en vertu d'autres dispositions du *Code*, soit les articles 44 et 35. Après avoir soupesé leurs intérêts économiques, le Conseil ne peut cependant conclure que les entreprises composant l'employeur unique ont contrevenu au paragraphe 94(1) du *Code* et que leurs actions constituent une pratique déloyale de travail.

[247] En outre, le Conseil a pris bonne note de l'argument des entreprises intimées selon lequel la plainte du syndicat visait initialement Transport Besner, que cette entreprise n'existe plus depuis le 23 décembre 2002 et qu'aucune ordonnance à l'égard de cette dernière ne serait exécutoire. Puisque le Conseil rejette la plainte même si les entreprises composant l'employeur unique étaient visées, il n'y a pas lieu en l'espèce d'élaborer davantage sur cette question.

[248] Le Conseil tient cependant à mentionner que, malgré que les entreprises composant l'employeur unique n'aient pas contrevenu au paragraphe 94(1) du *Code*, il s'avère important que cet employeur unique maintienne un haut degré de neutralité relativement à la représentation des syndicats concernés dans le présent litige jusqu'à ce que le processus prévu aux articles 35 et 45 et aux paragraphes 18.1(2), (3) et (4) du *Code* qui découle de la déclaration de vente d'entreprise et de la déclaration d'employeur unique soit complété.

[249] Dans la mesure où le Conseil a rejeté cette plainte, il doit se questionner sur les effets pratiques de la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique.

1 - Review of the Structure of the Bargaining Units

[250] Questions regarding the structure of the bargaining units and the union or unions that will ultimately have bargaining rights within the structure resulting from the sale of business and single employer declarations must be determined pursuant to sections 35, 45 and 18.1(2), (3) and (4) of the *Code*. These provisions of the *Code* read as follows:

> 18.1.(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board
>
> (a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and
>
> (b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.
>
> (3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.
>
> (4) For the purposes of subsection (3), the Board may
>
> (a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;
>
> (b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;
>
> (c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;
>
> (d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;
>
> (e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and
>
> (f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.
>
> ...
>
> 35.(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected

1 - La révision de la structure des unités de négociation

[250] La question de savoir quelle forme prendra la structure des unités de négociation et le ou les syndicats qui auront finalement les droits de négociation au sein de la structure découlant de la déclaration de vente et de la déclaration d'employeur unique doit être tranchée conformément aux articles 35 et 45 et aux paragraphes 18.1(2), (3), et (4) du *Code*. Ces dispositions du *Code* se lisent comme suit:

> 18.1.(2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:
>
> a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;
>
> b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.
>
> (3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.
>
> (4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:
>
> a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;
>
> b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;
>
> c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;
>
> d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;
>
> e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;
>
> f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.
>
> ...
>
> 35.(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause

constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining

[251] The Board gave a detailed explanation of this process in *Air Canada et al.* [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010:

[36] Following a single employer declaration under the revised provisions, the matter must initially be referred to the parties to allow them to attempt to come to agreement on the issues in question. This is not something over which the Board has any choice. A reasonable period must be allowed to the parties to effect their own resolution of the consequences of a single employer declaration. If the parties resolve the relevant issues and reach an agreement, the statute suggests that the Board should be expected, if it considers it appropriate, to make orders implementing any agreements.

[37] It is only if the parties do not reach an agreement that the Board should be expected to act, except in the most extraordinary of circumstances in which the agreement of the parties might appear contrary to some fundamental policy of the *Code*. Additionally, the parties may expect that even if an agreement is not reached, any order of the Board will reflect the interchange between the parties and will carefully consider the reasons behind any failure to reach agreement.

[38] If a question does arise and is unresolved, it may have to be determined by the Board pursuant to the provisions of subsections (3) and (4).

[39] The matters detailed in the provisions of the two subsections will become very relevant in such circumstances. However, the Board need only make orders it considers necessary. It may be that no order is appropriate. Obviously, any order made will not be made in a vacuum, but will reflect the purposes of the *Code*, industrial relations realities, the attempts of the parties to reach an agreement on matters relating to the determination of bargaining units and questions arising from the review, the situation and history of those affected, including their collective bargaining history and situation, and any other evidence or submission filed by the parties. It should be expected that a careful and detailed process will be required. The availability of this newly provided statutory process - to allow issues to be promptly and effectively resolved in accordance with the wishes of the parties and other relevant factors - should now be viewed as a factor to be considered by the Board in deciding whether a single employer declaration should issue.

(pages 16-17; 63-64; and 143,077)

constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[251] Le Conseil a expliqué ce processus en détail dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010:

[36] Après la formulation d'une déclaration d'employeur unique aux termes des dispositions révisées, l'affaire doit d'abord être renvoyée aux parties pour qu'elles essaient de s'entendre sur les questions en litige. Le Conseil n'a aucune marge de manoeuvre en la matière. Il doit accorder un délai raisonnable aux parties pour leur permettre de régler elles-mêmes les questions découlant d'une déclaration d'employeur unique. Si les parties règlent les questions pertinentes et parviennent à s'entendre, selon le texte législatif, le Conseil devrait rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre toute entente.

[37] C'est seulement lorsque les parties ne parviennent pas à s'entendre que le Conseil devrait passer à l'action, ou lorsque, dans des circonstances très exceptionnelles, l'entente intervenue entre les parties semble aller à l'encontre d'un principe fondamental énoncé dans le *Code*. En outre, les parties peuvent s'attendre à ce que, même en l'absence d'entente, l'ordonnance du Conseil fasse ressortir les discussions que les parties ont eues entre elles et examine attentivement les raisons pour lesquelles elles ne sont pas parvenues à s'entendre.

[38] Dans les cas où les parties ne parviennent pas à régler une question, le Conseil pourrait être appelé à intervenir en application des dispositions des paragraphes (3) et (4).

[39] Les questions énoncées dans ces deux paragraphes deviendront tout à fait pertinentes dans de telles circonstances. Cependant, le Conseil n'a qu'à rendre les ordonnances qu'il juge indiquées. Peut-être n'y aura-t-il pas lieu de rendre d'ordonnance. De toute évidence, les ordonnances ne seront pas formulées dans le vide; elles traduiront les objectifs du *Code*, les réalités des relations du travail, les efforts déployés par les parties pour parvenir à une entente sur la détermination des unités de négociation et les questions découlant de la révision, la situation et les antécédents des groupes touchés, notamment l'historique et le cadre de leurs négociations collectives, ainsi que toute autre preuve ou observation déposée par les parties. On peut s'attendre à ce qu'une procédure détaillée définie avec grand soin soit requise. L'existence de cette nouvelle procédure maintenant prévue dans la loi - qui permet de régler les questions rapidement et efficacement en tenant compte des désirs exprimés par les parties et d'autres facteurs pertinents - devrait désormais être un facteur dont le Conseil doit tenir compte pour déterminer s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique

(pages 16-17; 63-64; et 143,077)

[252] In view of the above and the Board's decision declaring that Transport Besner was subject to a transfer pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic and that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer, the process set out in sections 18.1(2), (3), (4), 35(2) and 45 of the *Code* must now be implemented, as the Board is of the opinion that it must review the structure of the bargaining units within the new single employer. The outcome of this review will put an end to the four certification applications (files no. 23311-C, no. 23312-C, no. 23288-C and no. 23289-C), as it will lead to an identification of the number of units appropriate for collective bargaining, following the sale of business declaration, within the new employer, as well as the bargaining agent for each unit. Where the parties do not agree on these issues, the Board will have to determine each outstanding issue pursuant to section 18.1(3) of the *Code* and may, if necessary, make a rapid order that a vote be held.

[253] Therefore, the Board orders all the parties affected by the sale of business and the single employer declarations, that is, the union, the group of companies consisting of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network, and the Teamsters, to commence negotiations in order to reach agreement on the following matters:

- the number of units appropriate for collective bargaining and the description of this unit or these units. For example: three regional units (Mississauga, Saint-Nicolas and Moncton) or one unit for the three locations;

- a bargaining agent for each unit and in the absence of an agreement, all issues connected to a possible vote, including eligibility criteria;

- any other outstanding issue flowing from this decision.

[254] The parties shall notify the Board, within **30 days** of this decision, about any agreement reached among them and their respective position on the issues, if any, that remain outstanding and have to be determined by the Board. The Board appoints Ms. Elaine Désorcy, Senior Labour Relations Officer, to help the parties in their negotiations for the purpose of achieving an agreement on the matters mentioned above.

[252] Compte tenu de ce qui précède et de la décision du Conseil déclarant que Transport Besner a fait l'objet d'un transfert en vertu de l'article 44 du *Code* auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique, le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3), (4) et 35(2) et à l'article 45 du *Code* doit maintenant être mis en marche puisque le Conseil est d'avis qu'il doit réviser la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique. Le résultat de cette révision mettra un terme à l'ensemble des quatre demandes d'accréditation (dossiers n° 23311-C, n° 23312-C, n° 23288-C et n° 23289-C) puisqu'il permettra d'identifier le nombre d'unités habiles à négocier par suite de la déclaration de vente et au sein du nouvel employeur unique ainsi que l'agent négociateur pour chacune d'entre elles. Dans la mesure où les parties ne s'entendraient pas sur ces questions, le Conseil devra trancher toute question en suspens, conformément au paragraphe 18.1(3) du *Code* et pourra ordonner rapidement la tenue d'un scrutin, le cas échéant.

[253] Le Conseil ordonne donc à l'ensemble des parties concernées par la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique, soit le syndicat, le groupe des entreprises Besner Central, Besner Atlantic, Gestion Besner et les Teamsters d'entreprendre des négociations en vue d'en arriver à une entente relativement aux questions suivantes:

- le nombre d'unités de négociation habiles à négocier et la description de cette ou ces unités. À titre d'exemple: trois unités régionales (Mississauga, Saint-Nicolas et Moncton) ou une unité visant ces trois endroits;

- l'agent négociateur pour chaque unité et en l'absence d'une entente, toutes questions liées à un éventuel scrutin dont les critères d'éligibilité;

- toute autre question en suspens et découlant de la présente décision.

[254] Les parties devront aviser le Conseil dans les **30 jours** de la présente décision, de toute entente entre elles et de leur position respective sur les questions, le cas échéant, demeurant en suspens et devant être tranchées par le Conseil. Le Conseil nomme M^me^ Elaine Désorcy, agente principale des relations du travail, pour aider les parties dans leurs négociations en vue d'en arriver à une entente relativement aux questions mentionnées plus haut.

[255] Moreover, despite the sale of business and single employer declarations, out of concern to maintain some stability in labour relations within the companies concerned, the Board specifies that the bargaining relations and collective agreements presently in effect will continue to apply until the process set out in sections 18.1(2), (3) and (4) of the *Code* is completed.

C - Complaint Alleging Violation by the Union of Section 50(a) of the *Code* (File No. 23282-C)

[256] The Board finds that the complaint filed by Transport Besner on October 21, 2002, should be dismissed. The Board examined the arguments and the evidence submitted by the parties in relation to this complaint and it cannot find that the union has contravened the obligation to bargain in good faith as stated in section 50(a) of the *Code*.

[257] This provision of the *Code* obliges the parties to commence serious discussions, in good faith, for the purpose of entering into a collective agreement. In *Nav Canada*, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047, the Board specified that the duty to commence bargaining in good faith, set out in section 50(a)(i) of the *Code*, is evaluated by means of subjective standards. However, the duty to make every reasonable effort to enter into a collective agreement, set out in section 50(a)(ii) of the *Code*, is evaluated using objective standards. In that case, the Board summed up the analysis it had to do as follows:

> [142] ... If the duty to bargain in good faith has not been subjectively violated, the enquiry must continue to determine whether by objective standards every reasonable effort was made to conclude a collective agreement.
>
> (pages 43; 36; and 143,381)

[258] However, in applying section 50(a) of the *Code*, the Board must avoid playing the role of an arbitrator who evaluates the proposals and the methods used at the bargaining table. In *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101), the CLRB established that, generally, the Board's involvement in such complaints is limited because its mandate is to encourage free collective bargaining. This principle is recognized by the federal legislator in the Preamble to Part I of the *Code* to

[255] Par ailleurs et malgré la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique, dans le souci de maintenir une certaine stabilité des relations du travail au sein des entreprises concernées, le Conseil précise que les relations de négociation actuelles et les conventions collectives en vigueur continueront de trouver application jusqu'à ce que le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3) et (4) du *Code* soit complété.

C - Plainte alléguant violation par le syndicat de l'alinéa 50a) du *Code* (dossier n° 23282-C)

[256] Le Conseil a conclu que la plainte déposée par Transport Besner le 21 octobre 2002 devait être rejetée. Le Conseil a en effet considéré les arguments et la preuve présentés par les parties relativement à cette plainte et il ne peut conclure que le syndicat a contrevenu à l'obligation de négocier de bonne foi prévue à l'alinéa 50a) du *Code*.

[257] Cette disposition du *Code* oblige les parties à entreprendre des discussions sérieuses et de bonne foi dans le but de parvenir à la conclusion d'une convention collective. Dans l'affaire *Nav Canada*, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047, le Conseil a rappelé que l'obligation d'entamer des négociations de bonne foi prévue au sous-alinéa 50a)(i) du *Code* doit s'évaluer selon une norme subjective. Par ailleurs, l'obligation de faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective prévue au sous-alinéa 50a)(ii) du *Code* doit être évaluée selon une norme objective. Dans cette affaire, le Conseil résumait ainsi l'analyse à laquelle il devait alors procéder:

> [142] ... Si l'obligation de négocier de bonne foi n'a pas été violée subjectivement, il faut déterminer si, selon les normes objectives, tout effort raisonnable a été fait pour conclure une convention collective.
>
> (pages 43; 36; et 143,381)

[258] Dans le cadre de l'application de l'alinéa 50a) du *Code*, le Conseil doit cependant éviter de jouer le rôle d'un arbitre qui devrait évaluer les propositions et les méthodes utilisées à la table de négociation. Dans l'affaire *CKLW Radio Broadcasting Limited* (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101), le CCRT a établi que de façon générale, le Conseil avait un rôle limité d'intervenant dans le cadre de telles plaintes, et ce, en raison du mandat du Conseil qui consiste à encourager la libre négociation collective. Le

ensure the establishment of sound labour relations and encourage constructive settlement of disputes.

préambule de la Partie I du *Code* témoigne d'ailleurs de la reconnaissance de ce principe par le législateur fédéral afin d'établir de saines relations du travail et de favoriser le règlement positif des différends.

[259] In this regard, the Board's jurisprudence gives rise to a general principle: for complaints filed pursuant to section 50(a) of the *Code*, the Board will not interfere to restore the balance of power between the two bargaining parties; however, it must ensure that one party does not undermine the other's right to bargain or does not act in such a manner as to impede the exercise of collective bargaining. Thus, section 50(a) of the *Code* is not a substitute for collective bargaining and the economic struggle that sometimes accompanies it. This is how the CLRB expressed this point in *CKLW Radio Broadcasting Limited*, *supra*:

> ... The Board is not an instrument for resolving bargaining impasses. Proceedings before the Board are not a substitute for free collective bargaining and its concomitant aspect of economic struggle. Therefore, the Board should not judge the reasonableness of bargaining positions, unless they are clearly illegal, contrary to public policy, or an indicia, among others, of bad faith. Because collective bargaining is a give and take determined by threatened or exercised power, the Board must be careful not to interfere in the balance of power and not to restrict the exercise of power by the imposition of rules designed to require the parties to act gentlemanly or in a genteel fashion. At the same time, the Board must ensure that one party does not seek to undermine the other's right to engage in bargaining or act in a manner that prevents full, informed and rational discussion of the issues.
>
> (pages 58-59; and 696)

[259] Un principe général ressort de la jurisprudence du Conseil à cet égard: dans le cadre d'une plainte déposée en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*, le Conseil n'interviendra pas pour rétablir l'équilibre du pouvoir entre les parties au cours des négociations, mais il doit toutefois s'assurer qu'une partie ne mine pas le droit de l'autre de négocier ou n'agit pas de manière à empêcher l'exercice de la négociation collective. L'alinéa 50a) du *Code* ne constitue dès lors pas un substitut à la négociation collective libre et à la lutte économique qui l'accompagne parfois. C'est ce que le CCRT a résumé dans l'affaire *CKLW Radio Broadcasting Limited*, précitée:

> ... Le Conseil n'est pas un tribunal devant lequel se règlent les différends en matière de négociation; les procédures entamées devant le Conseil ne constituent pas un substitut à la négociation collective libre et à la lutte économique qui l'accompagne. Par conséquent, le Conseil ne devrait pas se prononcer sur la valeur des positions adoptées à la table des négociations, à moins que celles-ci ne soient nettement illégales, contraires à l'ordre public, ou n'indiquent une négociation de mauvaise foi. La négociation collective étant un exercice de «donnant, donnant» assujetti aux menaces ou aux contraintes, le Conseil doit veiller à ne pas nuire à l'équilibre des pouvoirs et à ne pas restreindre l'exercice de ces pouvoirs par l'imposition de règles obligeant les parties à agir convenablement et poliment. Le Conseil doit tout de même s'assurer qu'une partie n'essaie pas d'affaiblir le droit de l'autre à entamer des négociations ou d'agir de façon à empêcher l'étude totale, avertie et rationnelle des questions litigieuses.
>
> (pages 58-59; et 696)

[260] The respondent companies also cited the CLRB's decision in *Canadian National Railway Company* (1993), 93 di 69; and 94 CLLC 16,024 (CLRB no. 1041). In that case, the CLRB explained the importance in its analysis of the parties' intentions:

> The essential thesis of *CKLW Radio* is reflected in the Board's subsequent decisions in *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; and 86 CLLC 16,040 (CLRB no. 574); *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; and 84 CLLC 16,012 (CLRB no. 448); and most recently, in an exhaustive manner, in *Iberia Airlines of Spain*, *supra*.
>
> There is a distinction between bad faith bargaining and hard bargaining. The Board will be vigilant to ensure that it does not enter into the collective bargaining arena by either judging the

[260] Les entreprises intimées ont en outre cité la décision que le CCRT a rendue dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1993), 93 di 69; et 94 CLLC 16,024 (CCRT n° 1041). Dans cette affaire, le CCRT a expliqué l'importance de l'intention des parties dans son analyse:

> Le principe essentiel qui ressort de *CKLW Radio* se retrouve dans les décisions rendues ultérieurement par le Conseil dans *Brewster Transport Company Limited* (1986), 66 di 1; 13 CLRBR (NS) 339; et 86 CLLC 16,040 (CCRT n° 574); *Eastern Provincial Airways Limited* (1983), 54 di 172; 5 CLRBR (NS) 368; et 84 CLLC 16,012 (CCRT n° 448); et, plus récemment et de façon plus exhaustive, *Iberia, Lignes aériennes d'Espagne*, *supra*.
>
> Il y a une différence entre la négociation de mauvaise foi et les négociations serrées. Le Conseil veillera à ne pas intervenir sur le terrain de la négociation collective en s'érigeant en juge du

reasonableness of bargaining positions or imposing a decision on the parties in circumstances where each of them are merely engaging in hard bargaining.

"Collective bargaining is seldom easy or philanthropic. And that is no crime. One party, either the union or management, may possess particular economic power at a particular time and may exercise it to the fullest extent possible. **So long as this is done within a bargaining context where the ultimate intention is still to achieve a collective agreement and go on living with the other party - albeit with an agreement that is perhaps more favourable at that time to the interests of the more powerful party - it cannot be said that the bargaining has been carried out in bad faith**. Simply because a particular round of bargaining is not concluded without the threat or the actuality of strike or lockout action does not mean per se that bad faith is present. Nor does the fact that a particular round of bargaining may produce a relative winner and a relative loser in the resulting collective agreement.

The fact that either party takes a determined or adamant line on issues and engages in very hard bargaining does not of itself signal a violation of the law, so long as one party does not apparently intend by so doing to destroy the other. Destruction of the other may, however, be an unintended by-product of very tough bargaining and the full exercise of the bargaining power possessed by one party at that time. The other party is expected to be wise and wary enough to see such a possibility and to be prepared to make the necessary compromise so that utter defeat is avoided.

(Canadian Commercial Corporation (1988), 74 di 175 (CLRB no. 702) at page 186; emphasis added)"

(pages 77-78; and 14,195-14,196)

[261] In this matter, the Board cannot find, based on the facts and the submissions filed, that the union sought to destroy the employer or wanted to weaken its right to engage in collective bargaining.

[262] Regarding the conciliation request filed by the union on July 16, 2002, the Board cannot find a lack of good faith, as conciliation is a mechanism provided by the *Code* to encourage negotiation and constructive settlement of disputes. As for the document posted and the information disseminated by the union (use of the Besner logo), the evidence shows that the union issued a retraction and complied with the formal notice sent to it by Transport Besner on August 28, 2002. Regarding the information circulated to the members about the increase in truck speed and the refusal to resubmit the employer's offer on December 22, 2002, after a massive rejection of a very similar offer, the Board considers that these internal strategies of the union

caractère raisonnable des positions de négociation des parties ou en imposant une décision à celles-ci lorsqu'elles ne sont engagées que dans des négociations serrées.

«La négociation collective est rarement facile ou philanthropique. Il n'y a là rien de mal. Une partie, que ce soit le syndicat ou la direction, peut à un moment donné posséder un pouvoir économique particulier et l'exercer le plus possible. **Dans la mesure où la chose est faite dans le contexte de négociations où l'intention consiste encore en fin de compte à conclure une convention collective et à s'entendre avec l'autre partie, quoique la convention favorise peut-être la partie la plus forte, on ne peut pas dire qu'il y a eu mauvaise foi**. Le simple fait que, au cours d'une ronde particulière de négociation, il y a eu menace de grève ou de lock-out ou qu'il y a de fait eu une grève ou un lock-out n'indique pas en soi la mauvaise foi d'une partie, non plus que le fait qu'une ronde particulière de négociation aboutit à la signature d'une convention collective favorisant une partie au détriment de l'autre.

Le fait qu'une partie adopte une attitude ferme et inflexible à l'égard de certaines questions et se montre intransigeante dans les négociations ne veut pas en soi dire que la loi a été violée, dans la mesure où elle n'a pas manifestement l'intention d'anéantir son adversaire. Toutefois, il se peut que ce soit là un effet non voulu des négociations et du plein exercice du pouvoir de négociation que possède une partie au moment pertinent. L'autre partie doit alors être sur ses gardes et être prête à en arriver à un compromis de façon à éviter une défaite complète...

(*Corporation commerciale canadienne* (1988), 74 di 175 (CCRT n° 702), page 187; c'est nous qui soulignons)»

(pages 77-78; et 14,195-14,196)

[261] Dans le cas qui nous occupe, le Conseil ne peut conclure, sur l'ensemble des faits et des observations présentés que le syndicat a cherché à anéantir l'employeur ou qu'il a voulu affaiblir son droit à entamer des négociations collectives.

[262] Relativement à la demande de conciliation présentée par le syndicat le 16 juillet 2002, le Conseil ne peut conclure à un manque de bonne foi dans la mesure où la conciliation est un mécanisme prévu par le *Code* visant à favoriser la négociation et le règlement positif des différends. En ce qui concerne le document affiché et les renseignements diffusés par le syndicat (utilisation du logo de Besner), la preuve a démontré que ce dernier s'est rétracté et qu'il a agi conformément à la mise en demeure que lui avait transmise Transport Besner le 28 août 2002. Pour ce qui est de l'information circulée aux membres relativement à l'augmentation de la vitesse des camions et du refus de présenter à nouveau l'offre de l'employeur le 22 décembre 2002

cannot be equated, in this instance, with a violation of section 50(a) of the *Code*.

[263] It is true that all these actions, and especially the demonstration organized at the residence of the former Transport Besner president on September 21, 2002 (which was the subject of several injunctive procedures against the union), are poor examples of gentility in labour relations. However, the Board must avoid judging behaviours parallel to bargaining so long as it does not find, pursuant to section 50(a) of the *Code*, that the union sought to undermine Transport Besner's bargaining rights. While such actions may demonstrate intransigence towards the other party, the Board finds in the facts that the union had a real intention to enter into a collective agreement and come to terms with Transport Besner. In any case, at the end of the process, it was the union that lost all ability to bargain, following the closure of Transport Besner on December 23, 2002.

[264] For all these reasons, the Board cannot find that the union contravened section 50(a) of the *Code* and dismisses Transport Besner's complaint. Because of this finding, there is no need for the Board to decide on the entity that would be able to file such a complaint after the closure of Transport Besner on December 23, 2002.

[265] The decisions rendered in file nos. 23236-C, 23243-C and 23282-C are unanimous decisions of the Board.

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Assoc. des épiciers en gros de la province de Québec Inc. c. *Québec (Commission des transports)*, [1986] R.J.Q. 1871 (C.A.)

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al., [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197

Borowski v. *Canada (Attorney General)*, [1989] 1 S.C.R. 342

après un refus massif pour une offre très semblable, le Conseil estime que ces stratégies internes du syndicat ne peuvent équivaloir, dans le présent cas, à une violation de l'alinéa 50a) du *Code*.

[263] Il est vrai que l'ensemble de ces actions et surtout la manifestation organisée à la résidence de l'ancien président de Transport Besner le 21 septembre 2002 (qui a été l'objet de procédures d'injonction contre le syndicat) sont loin d'être des exemples d'élégance dans le cadre de relations du travail. Le Conseil doit cependant éviter de se prononcer sur de tels comportements parallèles aux négociations dans la mesure où il ne peut conclure, en vertu de l'alinéa 50a) du *Code*, que le syndicat a voulu miner le droit de négocier de Transport Besner. Il est vrai que ce genre d'actions peut parfois démontrer de l'intransigeance à l'égard de l'autre partie, mais le Conseil constate dans les faits que le syndicat avait néanmoins l'intention réelle de conclure une convention collective et de s'entendre avec Transport Besner. À la fin du processus, c'est d'ailleurs le syndicat qui a perdu toute capacité de négocier à la suite de la fermeture de Transport Besner, le 23 décembre 2002.

[264] Pour toutes ces raisons, le Conseil ne peut conclure que le syndicat a contrevenu à l'alinéa 50a) du *Code* et rejette la plainte de Transport Besner. En raison de telles conclusions, il n'est pas nécessaire pour le Conseil de se prononcer sur l'entité qui pouvait présenter une telle plainte depuis la fermeture de Transport Besner le 23 décembre 2002.

[265] Les décisions rendues dans l'ensemble des dossiers n^{os} 23236-C, 23243-C et 23282-C sont des décisions unanimes du Conseil.

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

Assoc. des épiciers en gros de la province de Québec Inc. c. *Québec (Commission des transports)*, [1986] R.J.Q. 1871 (C.A.)

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197

Borowski c. *Canada (Procureur général)*, [1989] 1 R.C.S. 342

Canadian Broadcasting Corp. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1992] 2 F.C. 665 (C.A.)

Canadian Broadcasting Corp. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1995] 1 S.C.R. 157

Canadian Broadcasting Corporation (1990), 83 di 102; and 91 CLLC 16,007 (CLRB no. 839)

Canadian National Railway Company (1993), 93 di 69; and 94 CLLC 16,024 (CLRB no. 1041)

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et al., [1999] CIRB no. 7; 53 CLRBR (2d) 218; and 99 CLLC 220-073

City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network and BRAVO!, Division of CHUM Limited, [1999] CIRB no. 22; and 53 CLRBR (2d) 161

CKLW Radio Broadcasting Limited (1977), 23 di 51; and 77 CLLC 16,110 (CLRB no. 101)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CIRB no. 4; and 53 CLRBR (2d) 50

Desgagnés c. *Bélanger Auto (Matane) inc.*, UE 2001-265 (C.S.)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; and 10 CLRBR (NS) 1 (CLRB no. 501)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867)

Inter-Canadian (1991) Inc. (1997), 103 di 122; and 97 CLLC 220-043 (CLRB no. 1197)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

King (The) ex. rel. Tolfree v. *Clark et al.*, [1944] S.C.R. 69

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

Logistec Corporation et al. (1986), 67 di 120; 15 CLRBR (NS) 338; and 87 CLLC 16,008 (CLRB no. 593)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Nav Canada, [1999] CIRB no. 13; 53 CLRBR (2d) 1; and 99 CLLC 220-047

New Brunswick (Minister of Health and Community Services) v. *G. (J.)*, [1999] 3 S.C.R. 46

Rivtow Marine Ltd. and Tiger Tugz Inc., [1999] CIRB no. 30; and 56 CLRBR (2d) 201

CFRN-TV (a Division of BBS Incorporated) et autre, [1999] CCRI n° 7; 53 CLRBR (2d) 218; et 99 CLLC 220-073

City-TV, CHUM City Productions Limited, MuchMusic Network et BRAVO!, division de CHUM Limited, [1999] CCRI n° 22; et 53 CLRBR (2d) 161

CKLW Radio Broadcasting Limited (1977), 23 di 51; et 77 CLLC 16,110 (CCRT n° 101)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1993), 93 di 69; et 94 CLLC 16,024 (CCRT n° 1041)

Day & Ross Nfld. Limited, [1999] CCRI n° 4; et 53 CLRBR (2d) 50

Desgagnés c. *Bélanger Auto (Matane) inc.*, UE 2001-265 (C.S.)

Emde Trucking Ltd. (1985), 60 di 66; et 10 CLRBR (NS) 1 (CCRT n° 501)

Gestion TransForce et autres, 5 août 2003 (CCRI LD 879)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867)

Inter-Canadien (1991) Inc. (1997), 103 di 122; et 97 CLLC 220-043 (CCRT n° 1197)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

King (The) ex. rel. Tolfree v. *Clark et al.*, [1944] R.C.S. 69

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Logistec Corporation et autre (1986), 67 di 120; 15 CLRBR (NS) 338; et 87 CLLC 16,008 (CCRT n° 593)

Nav Canada, [1999] CCRI n° 13; 53 CLRBR (2d) 1; et 99 CLLC 220-047

Nouveau-Brunswick (Ministre de la Santé et des Services communautaires) c. *G. (J.)*, [1999] 3 R.C.S. 46

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Rivtow Marine Ltd. et Tiger Tugz Inc., [1999] CCRI n° 30; et 56 CLRBR (2d) 201

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; et [1979] 2 Can LRBR 213 (CCRT n° 190)

Servall Transport Limited et autre (1991), 86 di 185; et 16 CLRBR (2d) 303 (CCRT n° 908)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Société Radio-Canada (1990), 83 di 102; et 91 CLLC 16,007 (CCRT n° 839)

Seaspan International Ltd. (1979), 37 di 38; and [1979] 2 Can LRBR 213 (CLRB no. 190)

Servall Transport Limited et al. (1991), 86 di 185; and 16 CLRBR (2d) 303 (CLRB no. 908)

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; and 83 CLLC 16,029 (CLRB no. 402)

TransForce Incorporated et al., August 5, 2003 (CIRB LD 879)

Transport Besner Inc. et al., [2003] CIRB no. 231

Transport Besner Inc. et al., April 17, 2003 (CIRB LD 837)

Transport Besner Inc. et al., July 2, 2003 (CIRB LD 871)

Transport Besner Inc. et al., November 19, 2002 (CIRB LD 767)

Transport Besner Inc. et al., September 2, 2003 (CIRB LD 897)

Transport Besner Inc. et al., September 4, 2003 (CIRB LD 900)

Transport Route Canada Inc. et al. (1987), 70 di 153; and 17 CLRBR (NS) 340 (CLRB no. 638)

United Transportation Union v. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 S.C.R. 1112

Westcoast Energy Inc. v. *Canada (National Energy Board)*, [1998] 1 S.C.R. 322

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18(1), (2), (3), (4); 35; 35(2); 44; 45; 46; 50(a); 50(a)(i); 50(a)(ii); 71; 94; 94(1); 97; 99

Canadian Charter of Rights and Freedoms

Constitution Act, 1867, s. 92

Criminal Code

Société Radio-Canada c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1992] 2 C.F. 665 (C.A.)

Société Radio-Canada c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157

Terminus Maritime Inc. (1983), 50 di 178; et 83 CLLC 16,029 (CCRT n° 402)

Transport Besner Inc. et autres, 2 juillet 2003 (CCRI LD 871)

Transport Besner Inc. et autres, 2 septembre 2003 (CCRI LD 897)

Transport Besner Inc. et autres, 4 septembre 2003 (CCRI LD 900)

Transport Besner Inc. et autres, 17 avril 2003 (CCRI LD 837)

Transport Besner Inc. et autres, 19 novembre 2002 (CCRI LD 767)

Transport Besner Inc. et autres, [2003] CCRI n° 231

Transport Route Canada Inc. et autre (1987), 70 di 153; et 17 CLRBR (NS) 340 (CCRT n° 638)

Travailleurs unis des transports c. *Central Western Railway Corp.*, [1990] 3 R.C.S. 1112

Westcoast Energy Inc. c. *Canada (Office national de l'énergie)*, [1998] 1 R.C.S. 322

LOIS CITÉES

Charte canadienne des droits et libertés

Code canadien du travail, Partie I, art. 18.1(2), (3), (4); 35; 35(2); 44; 45; 46; 50a), 50a)(i), 50a)(ii); 71; 94; 94(1); 97; 99

Code criminel

Loi constitutionnelle de 1867, art. 92

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Alain Deschamps; Maxime Jannini; Marc Laframboise; Daniel Ouellet; and Richard Morin,
complainants,
and
VIA Rail Canada Inc.,
respondent,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW - Canada),
interested party.

CITED AS: Alain Deschamps et al.

Board Files: 23049-C
23060-C
23061-C
23062-C
23063-C

Decision no. 286
September 2, 2004

Complaints filed pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Code*.

Refusal to determine the complaint - 98(3) - Arbitration - Anti-union animus - Five complainants each filed a complaint pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Code*, alleging discrimination by the employer against the shop stewards with respect to the staffing process - The employer asked that the complaints be dismissed pursuant to section 98(3) of the *Code* - The complaints before the Board are already the subject of grievances submitted to the grievance adjudication process and additionally, are or will be submitted to step three of the grievance procedure provided for by the collective agreement and subsequently, to arbitration - The same issue lies at the heart of the disputes, for both the complaints and the grievances - The Board has decided to refuse to determine the complaints that were submitted, because it is of the opinion that issues of this type should be determined by an arbitrator.

The Board, composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to

Motifs de décision

Alain Deschamps; Maxime Jannini; Marc Laframboise; Daniel Ouellet; et Richard Morin,
plaignants,
et
VIA Rail Canada Inc.,
intimée,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada),
partie intéressée.

CITÉ: Alain Deschamps et autres

Dossiers du Conseil: 23049-C
23060-C
23061-C
23062-C
23063-C

Décision n° 286
le 2 septembre 2004

Il s'agit de plaintes déposées en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code*.

Refus de statuer sur la plainte - 98(3) - Arbitrage - Sentiment antisyndical - Cinq plaignants ont chacun déposé une plainte en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* alléguant discrimination de la part de l'employeur envers les délégués syndicaux dans le cadre d'un processus de dotation - L'employeur demande le rejet des plaintes en vertu du paragraphe 98(3) du *Code* - Les plaintes devant le Conseil font déjà l'objet de griefs soumis au processus d'arbitrage de griefs et qui, de plus sont ou seront soumis à l'étape trois de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective et ultérieurement à l'arbitrage - C'est la même question qui est en litige concernant les plaintes et les griefs - Le Conseil décide de se dessaisir des plaintes, car il est d'avis qu'il convient de faire trancher les questions de ce genre par un arbitre.

Le Conseil, composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du

section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) examined the complaints cited above.

In the present case, the Board considers that the written submissions of the parties and the documents filed are sufficient to render a decision without holding a hearing, as provided for in section 16.1 of the *Code*.

I - The Facts

[1] These are five complaints filed pursuant to section 94(3)(a)(i) of the *Code* alleging discrimination by the employer against the shop stewards with respect to the staffing process.

[2] It should be noted that all these complaints are the subject of grievances, challenging various aspects of a job assignment and selection process, along with 28 other grievances of the same nature, i.e., challenging the same process criticized by the complainants.

[3] VIA Rail Canada Inc. (the employer) has, from the start of the proceedings brought before the Board, raised a preliminary objection, that is, it has asked that the complaints filed by the complainants be dismissed pursuant to section 98(3) of the *Code* because it contends that the complaints were supposed to follow the arbitration process provided for in the collective agreement. The employer informed the Board in a letter sent on December 19, 2002, that a grievance was then in progress at step two for each of the complainants, and that the union had requested a extension of time until January 31, 2003, in order to advance the grievance to step three of the procedure, which was agreed to by the employer.

[4] On May 8, 2003, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW - Canada), represented in Quebec by National Council 4000 (the union), advised the Board of its firm intention to fully support the complainants and the merits of their respective complaints alleging that the employer had violated section 94(3)(a)(i) of the *Code* and to defend their interests if necessary.

[5] As part of the arbitration process of these grievances, the parties agreed to review the job selection and assignment process, which is also the subject of the complaints under review. Because the job selection and assignment process was, in the Board's

Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail) (le *Code*) a étudié les plaintes citées ci-dessus.

Dans la présente affaire, le Conseil estime que les observations écrites des parties et les pièces produites sont suffisantes pour rendre une décision sans avoir à tenir une audience, tel que le prévoit l'article 16.1 du *Code*.

I - Les faits

[1] Il s'agit de cinq plaintes déposées en vertu du sous-alinéa 94(3)a)(i) du *Code* alléguant discrimination de la part de l'employeur envers les délégués syndicaux dans le cadre d'un processus de dotation.

[2] Il faut préciser que toutes ces plaintes font l'objet de griefs, lesquels contestent divers aspects d'un processus d'attribution et de sélection de postes, et ce, avec 28 autres griefs de même nature, c'est-à-dire contestant le même processus dénoncé par les plaignants.

[3] VIA Rail Canada Inc. (l'employeur) a d'ailleurs dès le début des procédures entamées devant le Conseil soulevé une objection préliminaire, à savoir qu'il demande le rejet des plaintes déposées par les plaignants, et ce, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code* parce que celles-ci devraient selon lui suivre le processus d'arbitrage prévu à la convention collective. L'employeur indiquait au Conseil dans une correspondance transmise le 19 décembre 2002, qu'un grief était alors en cours à l'étape deux pour chacun des plaignants et que le syndicat avait demandé une prorogation du délai jusqu'au 31 janvier 2003 pour le soumettre à l'étape trois de la procédure de règlement des griefs, ce qui a été accordé par l'employeur.

[4] Le 8 mai 2003, le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA - Canada), représenté au Québec par le Conseil National 4000 (le syndicat), transmettait au Conseil son intention ferme d'appuyer sans réserve les plaignants et le bien-fondé de leurs plaintes respectives alléguant violation de l'article 94(3)a)i) du *Code* par l'employeur et de défendre leurs intérêts le cas échéant.

[5] Dans le cadre du processus d'arbitrage desdits griefs, les parties convenaient d'examiner le processus de sélection et d'attribution des postes faisant également l'objet des plaintes à l'étude. Puisque le processus de sélection et d'attribution des postes était

view, an important element in these complaints, and in order to avoid duplication, on November 27, 2003, the Board adjourned the proceedings in the complainants' files for three months and asked the parties to report the results of the job assignment and selection process review on February 27, 2004.

[6] On February 27, 2004, the union sent a letter to the Board informing it that following several joint conferences with the employer, that it had received all the results of the interviews and the written tests on December 29, 2003 from the employer, and that, in view of the negotiations in progress for the renewal of the collective agreement, the union was requesting an extension of time until March 31, 2004 to complete and report to the Board the review of the assignment and selection process for the supervisory positions conducted with the employer. The Board granted this request for extension.

[7] On April 8, 2004, the union sent another request to the Board, asking it to grant an additional extension of time, that is, until May 31, 2004, to make it possible to complete and report to the Board the review of the assignment and selection process for the supervisory positions conducted with the employer. The Board granted this request for extension.

[8] On June 15, 2004, the Board asked the parties to submit this report on the review of the assignment and selection process for the supervisory positions no later than June 29, 2004. On June 29, 2004, the union sent a letter to the Board informing it that following the disclosure by the employer of the results of the candidates' interviews and written tests for the supervisory positions in the spring and fall of 2002, and following the review of the results by the union, the union had decided to submit 10 grievances to step 3 of the grievance procedure provided for in the collective agreement and subsequently, to arbitration with the Canadian Railway Office of Arbitration.

[9] In its letter to the Board dated June 29, 2004, the union acknowledges that the aforementioned grievances also include the complainants' files which are the subject of the complaints filed before the Board in June 2002.

selon le Conseil l'élément important des dossiers des plaintes et afin d'éviter le double emploi, le Conseil a, le 27 novembre 2003, suspendu pour trois mois les procédures dans les dossiers des plaignants et demandait aux parties de faire rapport des résultats de l'examen du processus d'attribution et de sélection des postes le 27 février 2004.

[6] Le 27 février 2004, le syndicat transmettait une correspondance au Conseil et l'informait qu'à la suite de plusieurs conférences conjointes avec l'employeur, ce dernier lui avait transmis tous les résultats des entrevues et des tests écrits le 29 décembre 2003 et que, vu les négociations en cours en vue du renouvellement de la convention collective, il demandait une prorogation de délai soit jusqu'au 31 mars 2004 pour compléter et faire rapport au Conseil de l'examen du processus d'attribution et de sélection des postes de responsables de concert avec l'employeur. Le Conseil a accordé cette demande de prorogation.

[7] Le 8 avril 2004, le syndicat transmettait une autre demande au Conseil lui demandant d'accorder une prorogation de délai supplémentaire, c'est-à-dire jusqu'au 31 mai 2004 pour compléter et faire rapport au Conseil de l'examen du processus d'attribution et de sélection des postes de responsables de concert avec l'employeur. Le Conseil a accordé cette demande de prorogation.

[8] Le 15 juin 2004, le Conseil demandait aux parties de lui présenter ledit rapport d'examen du processus d'attribution et de sélection des postes de responsables au plus tard le 29 juin 2004. Le 29 juin 2004, le syndicat transmettait une lettre au Conseil et l'informait que par suite du dévoilement par l'employeur des résultats des entrevues et des tests écrits des candidats ayant postulé pour les postes de responsables au printemps et à l'automne 2002, et que par suite de l'examen et de la révision des résultats par le syndicat, il décidait de présenter 10 griefs à l'étape 3 de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective et ultérieurement à l'arbitrage auprès du Bureau d'arbitrage des chemins de fer du Canada.

[9] Dans sa correspondance au Conseil du 29 juin 2004, le syndicat admet que les griefs susmentionnés comprennent également les dossiers des plaignants faisant l'objet des plaintes devant le Conseil, lesquelles lui ont été présentées en juin 2002.

[10] Nevertheless, the union adds that it wants the complaints to be heard by the Board as quickly as possible because the time periods for the grievances have already been extended many times by the parties and the resolution of their grievances could still take several months in view of the negotiation of the collective agreement.

II - Decision

[11] The Board, having examined the parties' written submissions, is of the view that at this stage of the proceedings, it would be appropriate to rule on the preliminary objection raised by the employer at the beginning of the proceedings. As acknowledged by the union, the complaints before the Board are already the subject of grievances submitted to the grievance adjudication process and additionally, are or will be submitted to step three of the grievance procedure provided for by the collective agreement and subsequently, to arbitration. Moreover, the same issue lies at the heart of the disputes, for both the complaints and the grievances: a challenge of the job assignment and selection process, particularly with regard to shop stewards. The union's argument in its letter dated June 29, 2004, is not in itself sufficient to justify the Board hearing the complaints at the same time as the grievance procedure, especially since, at the union's request, the Board had granted several extensions of time, which were, undoubtedly, justified in all cases.

[12] In any event, the Board has decided to refuse to determine the complaints that were submitted, because it is of the opinion that issues of this type should be determined by an arbitrator. The Board has, on numerous occasions in similar cases, chosen not to interfere in the grievance procedure provided for by the collective agreement. In relation thereto, the Board refers the parties to the Supreme Court of Canada decision *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929, which set out the guidelines for the cases where the Board should refer matters submitted to it to arbitration.

[13] The Board also refers the parties to the decisions it rendered more recently in *René Forcier*, [2000] CIRB no. 93; and 73 CLRBR (2d) 153; and *Denis Wilson*, [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150. In *Denis Wilson*, *supra*, the Board stated the following:

[10] Le syndicat ajoute néanmoins qu'il désire que les plaintes soient entendues par le Conseil le plus rapidement possible en raison du fait que les délais relatifs aux griefs ont été jusqu'ici maintes fois prorogés par les parties et que le règlement de leurs griefs pourrait s'étaler encore sur plusieurs mois en raison de la négociation de la convention collective.

II - Décision

[11] Le Conseil, ayant étudié les observations écrites des parties, estime qu'à ce stade-ci des procédures déposées devant lui, il convient de statuer dès maintenant sur la question de l'objection préliminaire soulevée par l'employeur au début des procédures. Tel qu'admis par le syndicat, les plaintes devant le Conseil font déjà l'objet de griefs soumis au processus d'arbitrage de griefs et qui, de plus sont ou seront soumis à l'étape trois de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective et ultérieurement à l'arbitrage. De plus, il s'agit de la même question qui est au coeur des litiges, que ce soit pour les plaintes ou les griefs, soit la contestation du processus d'attribution et de sélection de postes impliquant notamment des délégués syndicaux. L'argument invoqué par le syndicat dans sa lettre du 29 juin 2004 ne suffit pas à lui seul à justifier que le Conseil entende les plaintes parallèlement à la procédure de griefs d'autant plus qu'à plusieurs reprises et à sa demande, le Conseil a accordé plusieurs prorogations de délais sans doute tout à fait justifiées dans tous les cas.

[12] Quoi qu'il arrive, le Conseil décide de se dessaisir des plaintes qui lui ont été soumises, car il est d'avis qu'il convient de faire trancher les questions de ce genre par un arbitre. Le Conseil, à bon nombre d'occasions dans des affaires semblables, a préféré ne pas s'immiscer dans la procédure de règlement des griefs prévue dans la convention collective. À cet effet, le Conseil renvoie les parties à la décision de la Cour suprême du Canada, *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929, laquelle a établi les balises dans les cas où le Conseil doit renvoyer les questions qui lui sont soumises à l'arbitrage.

[13] Le Conseil renvoie également les parties aux décisions plus récentes qu'il a rendues dans *René Forcier*, [2000] CCRI n° 93; et 73 CLRBR (2d) 153; et *Denis Wilson*, [2000] CCRI n° 99; et 72 CLRBR (2d) 150. Dans *Denis Wilson*, précitée, le Conseil s'exprimait ainsi:

[23] The fact that an issue can be sent to arbitration does not mean that the Board is not competent to decide a matter of unfair labour practice regarding the same issue. However, the Board also has the authority, depending on the circumstances, to remove itself from hearing the complaint in favour of the grievance process, the intent being not to interfere with the procedure already provided for the collective agreement, which is in keeping with the spirit of the *Canada Labour Code* (see *Air Canada*, *supra*, pages 13-14; 195-196; and 1220-1221). In this respect the current Board maintains its past practice not to seize itself of a complaint unless the complainant has exhausted all other recourses contained in the collective agreement, including the grievance process. The Board considers that the complaint before it, and its companion complaint pending in arbitration, can be determined in its entirety by the arbitrator. By ceding jurisdiction to the arbitrator, the Board avoids putting itself in the recent situation found in *Eamor*, where there were several contradictory decisions, including two decisions by the Board, one confirming violation of section 37 and another on damages, in *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 90 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162); and *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), an abitrator's decision, confirming dismissal, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, October 29, 1993, unpublished; another before the Federal Court in review of the Board's decision, *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; and one before the courts of British Columbia, reviewing the arbitrator's decision in *Eamor* v. *Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; and 98 CLLC 220-056 (C.A. B.C.); all of which demonstrated the paradigm of the absurdity of multiple parallel instances of recourse; and finally before the Supreme Court of Canada, which refused to hear an appeal on the decision rendered by the Court of Appeal of British Columbia.

(pages 11; and 160)

[14] Thus, the Board exercises its discretion pursuant to section 98(3) of the *Code* and refuses to determine the present complaints, as it considers it appropriate that they should be submitted to arbitration, in accordance with the collective agreement.

[23] Ce n'est pas parce qu'une question peut être soumise à l'arbitrage que le Conseil n'a pas compétence pour trancher une plainte de pratique déloyale sur la même question. Toutefois, le Conseil a aussi compétence, selon les conjonctures, pour se dessaisir de la plainte en faveur de la procédure de règlement des griefs, le but étant de ne pas s'immiscer dans la procédure prévue à la convention collective, tel que le veut l'esprit du *Code* (voir *Air Canada*, précitée, pages 15; 195-196; et 1220-1221). Le présent Conseil maintient à cet égard sa pratique passée de ne pas se saisir d'une plainte à moins que le plaignant ait épuisé tous les recours de la convention collective, dont la procédure de règlement des griefs. Le Conseil considère que la présente plainte, dont le pendant a été soumis à l'arbitrage, peut être tranchée entièrement par l'arbitre. En cédant compétence à l'arbitre de grief, le Conseil évite de se retrouver dans la situation récente du cas *Eamor* où plusieurs décisions contradictoires, soit deux décisions du présent Conseil, une qui a confirmé la violation de l'article 37 et une autre qui portait sur les dommages, dans *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 90 CLLC 220-039 (CCRT nº 1162); et *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 CCRT nº 1234), celle d'un arbitre de grief confirmant le congédiement, *Air Canada et C.A.L.P.A.*, 29 octobre 1993, non rapportée; une autre devant la Cour fédérale en révision de la décision du Conseil, *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52; puis devant les tribunaux de la Colombie-Britannique en révision de la décision de l'arbitre *Eamor* v. *Air Canada Ltd.* (1999), 179 D.L.R. (4th) 243; et 98 CLLC 220-056 (C.A. C.-B.); qui a démontré le paradigme de l'absurdité de la multiplication de recours parallèles; et enfin devant la Cour suprême du Canada qui a refusé d'accorder la permission d'appeler de la décision de la Cour d'appel de Colombie-Britannique.

(pages 11; et 160)

[14] Ainsi, le Conseil exerce le pouvoir discrétionnaire que lui confère le paragraphe 98(3) du *Code* et se dessaisit des plaintes en l'espèce puisqu'il estime qu'il convient de les soumettre, aux termes de la convention collective, à l'arbitrage.

CASES CITED

Forcier (René), [2000] CIRB no. 93; and 73 CLRBR (2d) 153

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

Wilson (Denis), [2000] CIRB no. 99; and 72 CLRBR (2d) 150

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 94(3)(a)(i); 98(3)

AFFAIRES CITÉES

Forcier (René), [2000] CCRI nº 93; et 73 CLRBR (2d) 153

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

Wilson (Denis), [2000] CCRI nº 99; et 72 CLRBR (2d) 150

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 94(3)a)(i); 98(3)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Rolland Gouger,
complainant,
and
Transports Ducampro inc.,
respondent.

CITED AS: Rolland Gouger

Board File: 24135-C

Decision no. 287
September 8, 2004

This is a complaint filed pursuant to section 133 of the *Canada Labour Code, Part II.*

Occupational health and safety - Refusal to work in case of danger - Discipline - Dismissal - Burden of proof - The complainant, a night guard, alleges that he was dismissed by his employer, contrary to sections 133 and 147 of the *Code,* for refusing to drive a power lift truck - The *Code* provides that an employee can refuse to perform work when he has reasonable cause to believe that the work in question constitutes a danger to himself or to another employee - The employer must convince the Board that dismissal was in no way related to the fact that the complainant had availed himself of his right to refuse dangerous work - The complainant did not approach the occupational health and safety committee - The Board is of the opinion that this is not an action taken by the employer against the employee as a result of the exercise of a right recognized under Part II of the *Code* - The complaint is dismissed.

The Board panel was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 156 of the *Canada Labour Code (Part II - Occupational Health and Safety)* (the *Code*). A hearing was held in Montreal on June 3, 2004.

Appearances

Mr. Rolland Gouger, on his own behalf;
Mr. Daniel Roy, for Transports Ducampro inc.

Motifs de décision

Rolland Gouger,
plaignant,
et
Transports Ducampro inc.,
intimée.

CITÉ: Rolland Gouger

Dossier du Conseil: 24135-C

Décision n° 287
le 8 septembre 2004

Il s'agit d'une plainte déposée en vertu de l'article 133 du *Code canadian du travail, Partie II.*

Santé et sécurité au travail - Refus de travailler en cas de danger - Mesure disciplinaire - Congédiement - Fardeau de la preuve - Le plaignant, un gardien de nuit, allègue que son employeur l'aurait congédié, contrairement aux articles 133 et 147 du *Code*, parce qu'il aurait refusé de conduire un chariot élévateur - Le *Code* prévoit qu'un employé peut refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que le travail en question constitue un danger pour lui-même ou un autre employé - L'employeur doit convaincre le Conseil que le congédiement ne se rapportait aucunement au fait que le plaignant avait invoqué son droit de refuser un travail dangereux - Le plaignant n'a fait aucune démarche auprès du comité de santé et sécurité au travail - Le Conseil conclut qu'il ne s'agit pas d'une mesure prise par l'employeur contre l'employé découlant de l'exercice d'un droit reconnu par la Partie II du *Code* - La plainte est rejetée.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'article 156 du *Code canadien du travail (Partie II - Santé et sécurité au travail)* (le *Code*). Une audience a été tenue à Montréal le 3 juin 2004.

Ont comparu

M. Rolland Gouger, en son propre nom;
M. Daniel Roy, pour Transports Ducampro inc.

In addition to his own testimony, the complainant called Mr. Stéphane Leclaire, safety supervisor at Transports Ducampro inc., as a witness. The employer also called Stéphane Leclaire at the witness stand.

I - The Complaint

[1] This is a complaint filed on December 29, 2003, by Mr. Rolland Gouger, alleging that he was dismissed by his employer, Transports Ducampro inc., for refusing to drive a power lift truck, contrary to sections 133 and 147 of the *Code*.

[2] The exhibits filed by the parties are as follows:

Exhibit P-1: book of documents submitted by the complainant, numbered 1 to 46 inclusive;

Exhibit P-2: book of documents submitted by the employer containing tabs 1 to 15 inclusive;

Exhibit P-3: document outlining the different steps followed in inspecting a trailer, submitted by the employer at the hearing.

II - The Facts and the Position of the Parties

A - Mr. Gouger's Testimony

[3] Mr. Gouger (the complainant) was hired by Transports Ducampro inc. (the company) on November 21, 2003, for the position of night guard. The company delivers furniture from Canada to the United States. When he was hired, the complainant was assigned to work on week-end shifts. His main duties were to monitor the arrivals and departures of trucks and to inspect them. Prior to this job, Mr. Gouger had worked for a dry cleaning company, where he supervised about 300 employees.

[4] The complainant referred the Board to document 38 of the book of documents P-1 he filed to describe what the employer had asked him to do beyond what had been agreed; he claims that this was not included in the job application he had initially completed. He said that this document was written by Mr. Stéphane Leclaire, safety supervisor.

[5] In this context, on December 11, 2003, that is, the second week after he began his job, Mr. Leclaire, his

Le plaignant en sus de son témoignage a fait entendre M. Stéphane Leclaire, superviseur à la sécurité chez Transports Ducampro Inc. L'employeur a fait aussi entendre le témoin Stéphane Leclaire.

I - La plainte

[1] Il s'agit d'une plainte déposée le 29 décembre 2003 par M. Rolland Gouger alléguant que son employeur, Transports Ducampro inc., l'aurait congédié parce qu'il aurait refusé de conduire un chariot élévateur, le tout contrairement aux articles 133 et 147 du *Code*.

[2] Les pièces produites par les parties sont les suivantes:

Pièce P-1: cahier de documents déposé par le plaignant avec les annotations de 1 à 46 inclusivement;

Pièce P-2: cahier de documents déposé par l'employeur contenant les onglets 1 à 15 inclusivement;

Pièce P-3: document illustrant les diverses étapes de la vérification d'une remorque produit par l'employeur en cours d'audience.

II - Les faits et la position des parties

A -Témoignage de M. Gouger

[3] M. Gouger (le plaignant) a été engagé par Transports Ducampro inc. (l'entreprise) le 21 novembre 2003 pour occuper le poste de gardien de nuit. L'entreprise effectue la livraison de meubles du Canada vers les États-Unis. Le plaignant a été affecté à l'horaire de fin de semaine lors de son embauche. Ses tâches consistaient principalement à contrôler les allées et venues des camions et à effectuer les inspections de ceux-ci. Avant cet emploi, M. Gouger travaillait pour une entreprise de nettoyage à sec pour laquelle il supervisait environ 300 employés.

[4] Le plaignant renvoie le Conseil au document 38 du cahier de documents P-1 qu'il a produit pour décrire ce que l'employeur lui a demandé de faire au-delà de ce qui avait été convenu et qui n'était pas compris, selon lui, dans la demande d'emploi qu'il avait initialement remplie. Ce document aurait été écrit, selon le plaignant, par M. Stéphane Leclaire, superviseur à la sécurité.

[5] C'est dans ce contexte donc que, le 11 décembre 2003, soit la deuxième semaine suivant le début de son

supervisor, asked him to drive a power lift truck. The complainant explained to the Board that, in his work description, found at documents 36 and 37 of the book of documents P-1, entitled **Security Guard Reference** (translation), there is no mention anywhere about driving a power lift truck. The complainant said that this document was also written by Mr. Leclaire, his supervisor. The evidence on this point is contradictory, as will be seen later.

[6] The complainant explained that when Mr. Leclaire asked him to drive the lift truck, he refused; before driving it, he wanted to discuss the matter with the company president, Mr. Alain Dubé, to have him sign "a release in order to be legal."

[7] Mr. Leclaire then allegedly asked the complainant a second time to drive the power lift truck and the complainant answered that he could not drive it because this was a danger to his safety and that of others.

[8] The complainant says that on that evening he saw and heard Mr. Leclaire calling the human resources manager, Mr. Daniel Roy, to whom he allegedly said "let's say that the inspection was not done."

[9] Three hours after the incident of the evening of December 11, 2003, Mr. Leclaire informed the complainant that he was terminated.

[10] The complainant referred the Board to document 40 of the book of documents P-1, entitled **Record of employment**, which indicates that this was a resignation rather than a termination, as is the case.

[11] The complainant added that several days before his dismissal, he had bought himself a truck to be able to get to work, having first ascertained from his supervisor that he was satisfied with his work; had he known what was going to happen, he would not have purchased that vehicle.

[12] On cross-examination, Mr. Roy, the company representative, admitted at the outset that an error had been made on Mr. Gouger's record of employment, which should have read "layoff."

[13] The complainant was then asked whether Mr. Leclaire had previously informed him about things that

emploi, M. Leclaire, son superviseur, lui demande de conduire un chariot élévateur. Le plaignant explique au Conseil que la description des tâches qu'il devait faire se trouve aux documents 36 et 37 du cahier de documents P-1, intitulés **Aide-mémoire Gardien de Sécurité**, et que nulle part dans ce document la conduite d'un chariot élévateur n'est indiquée. Le plaignant souligne que ce document provenait également de M. Leclaire, son superviseur. La preuve quant à cet élément est contradictoire, comme nous le verrons plus loin.

[6] Le plaignant explique au Conseil qu'il a effectivement refusé de conduire le chariot élévateur lorsque M. Leclaire lui a demandé de le faire et voulait, dit-il, avant de conduire le chariot, discuter avec le président de l'entreprise, M. Alain Dubé, pour qu'il lui signe «une décharge pour être légal».

[7] M. Leclaire aurait alors demandé une deuxième fois au plaignant de conduire le chariot élévateur et le plaignant lui aurait répondu qu'il ne pouvait le conduire parce que c'était dangereux pour sa sécurité et celle des autres.

[8] Le plaignant raconte avoir vu et entendu M. Leclaire téléphoner le soir-même au directeur des ressources humaines, M. Daniel Roy, et il lui aurait dit «on va dire que l'inspection n'a pas été faite».

[9] Trois heures après l'incident le soir du 11 décembre 2003, M. Leclaire a informé le plaignant qu'il mettait fin à son emploi.

[10] Le plaignant renvoie le Conseil au document 40 du cahier de documents P-1, intitulé **relevé d'emploi**, lequel indique qu'il s'agit d'un départ volontaire et non d'une fin d'emploi comme c'est le cas.

[11] Le plaignant ajoute s'être procuré un camion pour se rendre à son travail quelques jours avant qu'il ne soit congédié, s'étant enquis au préalable auprès de son superviseur qu'il était satisfait de son travail et qu'avoir su ce qui allait se produire il n'aurait pas acheté ledit véhicule.

[12] En contre-interrogatoire, M. Roy, représentant de l'entreprise, admet d'abord l'erreur qui s'est produite sur le relevé d'emploi de M. Gouger et que l'on aurait dû y lire «mise à pied».

[13] Puis, il demande au plaignant si M. Leclaire l'a déjà informé des choses qui n'allaient pas dans son

were not going well in his work. The complainant admitted that from the first day of work, that is, November 22, 2003, Mr. Leclaire had mentioned some issues of which he was not aware. The complainant vaguely replied to the criticisms that Mr. Roy tried to get him to admit concerning trailer inspections and complaints made against him by drivers. Still under cross-examination, the complainant stated that when he was hired, he did not mention that he was able to drive a power lift truck or repair one. Mr. Roy had the witness admit that on the evening of December 11, 2003, he did not approach the company's occupational health and safety representative when he refused to drive the power lift truck; however, that was what he wanted to do had he been able to discuss the matter, as he had asked, with the company president.

B - Mr. Stéphane Leclaire's Testimony

[14] Mr. Leclaire has been working as foreman for the company for the past four years. He was the one who hired Mr. Gouger. He testified that when he hired Mr. Gouger, the complainant told him that he had previously driven and repaired power lift trucks. The parties' versions of the facts differ. Mr. Leclaire explained to the Board that four hours of training are provided to all company drivers and that Mr. Gouger followed this training when he began his job. The witness, Mr. Leclaire, described the importance of trailer inspections that Mr. Gouger was supposed to do, and the importance of having good relations with the drivers. He said that the drivers, for example, one by the name of Marco, had complained about Mr. Gouger's behaviour toward him. Further, Mr. Serge Goupil also complained that Mr. Gouger had not inspected his truck. Mr. Leclaire had stressed to Mr. Gouger that if he had a problem with a driver, he was supposed to inform him about it personally, and not the president.

[15] The witness, Mr. Leclaire, added that he had told Mr. Gouger, on his first days of work, that he was going to drive a power lift truck; according to the witness, this was part of the security guard's duties. Here again, the parties' versions differ. Mr. Leclaire also claims to have told the complainant that if he did not have his card to drive a power lift truck, he would arrange for him to take a course for this purpose. Mr. Leclaire stressed that it is not mandatory to have a card in order to drive a power lift truck, but the company requires the training, which was either given by the company itself or by a specialized agency with which the company dealt.

travail. Le plaignant admet que dès la première journée de travail, soit le 22 novembre 2003, M. Leclaire lui a mentionné des éléments dont il n'était pas au courant. Le plaignant répond vaguement aux reproches que tente de lui faire admettre M. Roy relativement aux inspections des remorques et des plaintes des chauffeurs à son endroit. Toujours dans le cadre de son contre-interrogatoire, le plaignant déclare que lors de l'embauche il n'a pas mentionné qu'il était en mesure de conduire un chariot élévateur ni même de le réparer. M. Roy fait admettre au témoin que le soir du 11 décembre 2003, il n'a pas fait de démarches auprès du représentant de santé et sécurité de l'entreprise lorsqu'il a refusé de conduire le chariot élévateur, mais que c'est ce qu'il avait souhaité faire s'il avait pu discuter, comme il l'avait demandé, avec le président de l'entreprise.

B - Témoignage de M. Stéphane Leclaire

[14] M. Leclaire est contremaître pour l'entreprise depuis quatre ans. C'est lui qui a embauché M. Gouger. Il témoigne que lorsqu'il a procédé à l'embauche de M. Gouger, ce dernier lui aurait mentionné qu'il avait déjà conduit et réparé des chariots élévateurs. La version des faits des parties est différente. M. Leclaire explique au Conseil qu'une formation de quatre heures est offerte à tous les chauffeurs de l'entreprise et que M. Gouger a reçu cette formation dès le début de son emploi. Le témoin, M. Leclaire, décrit toute l'importance de l'inspection des remorques qu'avait à faire M. Gouger et l'importance d'avoir de bonnes relations avec les chauffeurs. Il relate que des chauffeurs, dont un dénommé Marco, s'était plaint du comportement de M. Gouger envers lui. Puis, M. Serge Goupil s'était plaint également du fait que M. Gouger n'avait pas fait l'inspection de son camion. M. Leclaire aurait souligné à M. Gouger que s'il avait un problème avec un chauffeur il fallait l'en informer personnellement et non le président.

[15] Le témoin Leclaire ajoute avoir avisé M. Gouger dès les premiers jours de travail qu'il allait conduire un chariot élévateur; cela, selon le témoin, faisait partie des tâches relatives au poste de gardien de sécurité. Ici également la version des faits des parties est différente. M. Leclaire aurait également informé le plaignant que s'il n'avait pas sa carte pour conduire un chariot élévateur il lui ferait suivre un cours à cet effet. M. Leclaire souligne qu'il n'est pas obligatoire pour conduire un chariot élévateur d'avoir une carte, mais l'entreprise requiert cette formation et elle peut être offerte par l'entreprise elle-même ou par une agence

Mr. Leclaire added that Mr. Gouger was not the only one to have refused to drive a lift truck; he said that another guard had done this previously because he did not have his card, and he was not dismissed.

[16] Mr. Leclaire stressed that Mr. Gouger was arrogant, that he did not follow the instructions he was given, and that he bypassed the line of authority. He added that, on the evening of December 11, 2003, the complainant refused to drive the power lift truck because he wanted to obtain prior authorization from the president, when Mr. Leclaire was his immediate superior.

[17] Mr. Leclaire considers that the complainant was manipulative, was arrogant and challenged the errors he was making; therefore, it was concluded that he did not have the required qualifications to be a security guard for the company.

III - Analysis and Decision

[18] The complainant alleges that his dismissal contravenes section 147, because he was exercising his right to refuse work in accordance with Part II of the *Code*. Section 147 states as follows:

> 147. No employer shall dismiss, suspend, lay off or demote an employee, impose a financial or other penalty on an employee, or refuse to pay an employee remuneration in respect of any period that the employee would, but for the exercise of the employee's rights under this Part, have worked, or take any disciplinary action against or threaten to take any such action against an employee because the employee
>
> (a) has testified or is about to testify in a proceeding taken or an inquiry held under this Part;
>
> (b) has provided information to a person engaged in the performance of duties under this Part regarding the conditions of work affecting the health or safety of the employee or of any other employee of the employer; or
>
> (c) has acted in accordance with this Part or has sought the enforcement of any of the provisions of this Part.

[19] The *Code* stipulates that an employee can refuse to perform work when he has reasonable cause to believe that the work in question constitutes a danger to himself or to another employee. The procedure for exercising a right to refuse is set out at sections 128 and 129 of the *Code*.

spécialisée avec laquelle l'entreprise fait affaire. M. Leclaire ajoute que M. Gouger n'est pas le seul à avoir refusé de conduire un chariot élévateur; il précise qu'un autre gardien l'a déjà fait parce que justement il n'avait pas sa carte et il n'a pas été congédié.

[16] M. Leclaire souligne que M. Gouger était arrogant et ne suivait pas les consignes qui lui étaient données, et qu'il avait passé outre les structures hiérarchiques. Il ajoute que le soir du 11 décembre 2003, le plaignant a refusé de conduire le chariot élévateur parce que ce dernier voulait d'abord obtenir l'autorisation du président, alors que M. Leclaire était son supérieur immédiat.

[17] M. Leclaire estime que le plaignant était manipulateur, démontrait une attitude arrogante, contestait les erreurs qu'il commettait et par conséquent en est venu à la conclusion que le plaignant n'avait pas les qualités requises pour être gardien de sécurité pour l'entreprise.

III - Analyse et décision

[18] Le plaignant allègue qu'il a été congédié en violation de l'article 147, parce qu'il a exercé son droit de refuser de travailler en conformité avec la Partie II du *Code*. L'article 147 énonce ce qui suit:

> 147. Il est interdit à l'employeur de congédier, suspendre, mettre à pied ou rétrograder un employé ou de lui imposer une sanction pécuniaire ou autre ou de refuser de lui verser la rémunération afférente à la période au cours de laquelle il aurait travaillé s'il ne s'était pas prévalu des droits prévus par la présente partie, ou de prendre - ou menacer de prendre - des mesures disciplinaires contre lui parce que:
>
> a) soit il a témoigné - ou est sur le point de le faire - dans une poursuite intentée ou une enquête tenue sous le régime de la présente partie;
>
> b) soit il a fourni à une personne agissant dans l'exercice de fonctions attribuées par la présente partie un renseignement relatif aux conditions de travail touchant sa santé ou sa sécurité ou celles de ses compagnons de travail;
>
> c) soit il a observé les dispositions de la présente partie ou cherché à les faire appliquer.

[19] Le *Code* prévoit qu'un employé peut refuser d'exécuter un travail lorsqu'il a un motif raisonnable de croire que le travail en question constitue un danger pour lui-même ou un autre employé. La procédure régissant l'exercice du droit de refus est énoncée aux articles 128 et 129 du *Code*.

[20] Section 133(1) of the *Code* allows an employee to make a complaint to the Board if his employer has taken action against him in contravention of section 147, following the exercise of a right to refuse pursuant to section 128 of the *Code*. Section 133 of the *Code* reads as follows:

> 133.(1) An employee, or a person designated by the employee for the purpose, who alleges that an employer has taken action against the employee in contravention of section 147 may, subject to subsection (3), make a complaint in writing to the Board of the alleged contravention.
>
> (2) The complaint shall be made to the Board not later than ninety days after the date on which the complainant knew, or in the Board's opinion ought to have known, of the action or circumstances giving rise to the complaint.
>
> (3) A complaint in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 may not be made under this section unless the employee has complied with subsection 128(6) or a health and safety officer has been notified under subsection 128(13), as the case may be, in relation to the matter that is the subject-matter of the complaint.
>
> (4) Notwithstanding any law or agreement to the contrary, a complaint made under this section may not be referred by an employee to arbitration or adjudication.
>
> (5) On receipt of a complaint made under this section, the Board may assist the parties to the complaint to settle the complaint and shall, if it decides not to so assist the parties or the complaint is not settled within a period considered by the Board to be reasonable in the circumstances, hear and determine the complaint.
>
> (6) A complaint made under this section in respect of the exercise of a right under section 128 or 129 is itself evidence that the contravention actually occurred and, if a party to the complaint proceedings alleges that the contravention did not occur, the burden of proof is on that party.

[21] To be successful in this case, the employer must convince the Board that Mr. Gouger's dismissal was in no way related to the fact that he had availed himself of his right to refuse dangerous work. However, it is also necessary that the reason cited by Mr. Gouger for not driving the power lift truck be related to safety issues.

[22] The Board, after hearing the parties' testimony, is of the opinion that Mr. Gouger's refusal to drive the power lift truck was rather related to the facts that driving a lift truck was not part of his duties and that he believed this required a permit. This version is all the more plausible as Mr. Gouger demanded from his supervisor, who is responsible for safety, to speak immediately to the company president to **obtain**, as he said, "a release in order to be legal." If Mr. Gouger

[20] C'est le paragraphe 133(1) du *Code* qui permet à un employé de porter plainte au Conseil si son employeur a pris à son endroit des mesures contraires à l'article 147 à la suite de l'exercice d'un droit de refus en vertu de l'article 128 du *Code*. L'article 133 du *Code* se lit comme suit:

> 133.(1) L'employé - ou la personne qu'il désigne à cette fin - peut, sous réserve du paragraphe (3), présenter une plainte écrite au Conseil au motif que son employeur a pris, à son endroit, des mesures contraires à l'article 147.
>
> (2) La plainte est adressée au Conseil dans les quatre-vingt-dix jours suivant la date où le plaignant a eu connaissance - ou, selon le Conseil, aurait dû avoir connaissance - de l'acte ou des circonstances y ayant donné lieu.
>
> (3) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa présentation est subordonnée, selon le cas, à l'observation du paragraphe 128(6) par l'employé ou à la notification à l'agent de santé et de sécurité conformément au paragraphe 128(13).
>
> (4) Malgré toute règle de droit ou toute convention à l'effet contraire, l'employé ne peut déférer sa plainte à l'arbitrage.
>
> (5) Sur réception de la plainte, le Conseil peut aider les parties à régler le point en litige; s'il décide de ne pas le faire ou si les parties ne sont pas parvenues à régler l'affaire dans le délai qu'il juge raisonnable dans les circonstances, il l'instruit lui-même.
>
> (6) Dans les cas où la plainte découle de l'exercice par l'employé des droits prévus aux articles 128 ou 129, sa seule présentation constitue une preuve de la contravention; il incombe dès lors à la partie qui nie celle-ci de prouver le contraire

[21] Pour obtenir gain de cause, l'employeur doit convaincre le Conseil que le congédiement de M. Gouger ne se rapportait aucunement au fait que ce dernier avait invoqué son droit de refuser un travail dangereux. Mais encore faut-il que le motif invoqué par M. Gouger pour ne pas conduire le chariot élévateur soit lié à des questions de sécurité.

[22] Le Conseil, après avoir entendu les témoignages des parties, est d'avis que le refus de M. Gouger de ne pas conduire le chariot élévateur est plutôt lié au fait que conduire un chariot élévateur ne faisait pas partie de ses tâches et qu'il croyait également que cela exigeait un permis. Cette version est d'autant plus plausible que M. Gouger a exigé de son superviseur, lui-même responsable de la sécurité, de discuter sur-le-champ avec le président de l'entreprise pour

really feared for his safety and that of others, why would he ask for the president's authorization "in order to be legal"? Would he then have agreed to drive the power lift truck, regardless of his own safety and that of others? For the Board, this version does not stand the test. The complainant's attitude is also reflected in a short letter, which was submitted by the employer, as it was in the complainant's file. The letter, dated December 11, 2003, that is, the very day the complainant was dismissed, was signed by the complainant and sent to the company president; it states the following:

> Dear Sir:
>
> I am sorry about the disputes caused by Stéphane Leclaire ..
>
> P.S. The real reason for my dismissal is not what is written but because ! [*sic*] Stéphane refuses to let me see you because he knows that I know things that could harm him and he is afraid ... And that was when he dismissed me ...
>
> P.S. I am not working against the company, but for ..
>
> Yours truly,
>
> (s) Rolland Gouger
>
> (translation)

[23] The Board considers that if safety had been the reason cited by Mr. Gouger for refusing to work, he would certainly have said so in this short letter, which was probably written on the same day as his dismissal, as it was dated December 11, 2003.

[24] Moreover, the testimony of Mr. Leclaire, who is responsible for safety, revealed that the security guard's duties include driving a power lift truck. The Board has no reason to doubt the version of this witness, who has worked for the company for four years. Why would Mr. Leclaire have hired Mr. Gouger if it is true, as the complainant claims, that he told Mr. Leclaire he could not drive a power lift truck?

[25] The evidence also reveals that to drive a power lift truck, there is no need to have a specific permit, but the company requires it and provides the related training, either itself or through an industry association. The complainant did not ask his superior whether he needed to have a permit to drive the power lift truck on the evening of December 11, 2003. Rather, the complainant demanded that his immediate superior get authorization

obtenir, dit-il, «une décharge pour être légal». Si tant est que M. Gouger ait craint pour sa sécurité et celle des autres, pourquoi aurait-il demandé l'autorisation du président «pour être légal»? Est-ce à dire qu'il aurait alors accepté de conduire le chariot élévateur et fait fi de sa sécurité et celle des autres? Cette version, pour le Conseil, ne tient pas la route. Cette attitude se reflète également dans une courte lettre produite par l'employeur et qui était au dossier du plaignant, lettre datée du 11 décembre 2003, soit le jour même où le plaignant a été congédié, signée par le plaignant et transmise au président de l'entreprise, laquelle mentionne ceci:

> Monsieur,
>
> Je regrette les litiges causé par Stéphane Leclaire...
>
> P/S La vraie raison de ma mise à pied n'est pas ce qui est écrit mais bien que ! Stéphane refuse que je vous rencontre car il sait que je sais des choses qui pourrait le nuire et il a peur ... Et c'est a ce moment l'à qu'il m'a mise a pied...
>
> P/S Je ne travaille pas contre la compagnie mais pour....
>
> Bien a vous
>
> (s) Rolland Gouger.
>
> (*sic*)

[23] Le Conseil estime que si la sécurité avait été la raison invoquée par M. Gouger pour refuser de travailler, il l'aurait certes exprimé dans cette courte lettre, laquelle a été écrite probablement le jour même où M. Gouger a été congédié, puisqu'elle est datée du 11 décembre 2003.

[24] Le témoignage de M. Leclaire, responsable de la sécurité, révèle de plus que les tâches de gardien de sécurité comprennent entre autres la conduite d'un chariot élévateur. Le Conseil n'a pas de raison de ne pas croire la version de ce témoin, lequel travaille pour l'entreprise depuis quatre ans. Pourquoi M. Leclaire aurait-il engagé M. Gouger s'il est vrai, comme le prétend le plaignant, qu'il lui aurait dit qu'il ne pouvait conduire de chariot élévateur?

[25] La preuve révèle également que pour conduire un chariot élévateur la personne n'a pas besoin d'avoir un permis spécifique, mais que l'entreprise l'exige et qu'elle offre, soit elle-même ou par le biais d'une association sectorielle, une telle formation. Le plaignant n'a pas demandé à son supérieur si oui ou non il devait avoir un permis pour conduire le chariot élévateur le soir du 11 décembre 2003. Le plaignant a plutôt exigé

from the president himself. Lastly, the evidence reveals that there has been an occupational health and safety committee within the company since 1997; the complainant admitted in his testimony that he did not approach that committee on the evening of December 11, 2003, when he was asked to drive a lift truck and refused to do so.

[26] In these circumstances, the Board cannot find that the employer dismissed the complainant because he had exercised his right to refuse within the meaning of sections 133 and 147 of the *Code*. The Board is of the opinion that this is not an action taken by the employer against the employee as a result of the exercise of a right recognized under Part II of the *Code*. Accordingly, this complaint is dismissed and the Board file is now closed.

de son supérieur immédiat une autorisation du président lui-même. La preuve révèle enfin qu'un Comité de santé et sécurité au travail est en place depuis 1997 chez l'entreprise; le plaignant a admis dans son témoignage qu'il n'a fait aucune démarche le soir du 11 décembre 2003 auprès dudit comité lorsqu'on lui a demandé de conduire un chariot élévateur et qu'il a refusé de le faire.

[26] Dans ces circonstances, le Conseil ne peut conclure que l'employeur a congédié le plaignant parce que ce dernier a exercé son droit de refus au sens des articles 133 et 147 du *Code*. Le Conseil est d'avis qu'il ne s'agit pas d'une mesure prise par l'employeur contre l'employé découlant de l'exercice d'un droit reconnu par la Partie II du *Code*. Par conséquent, cette plainte est rejetée et le dossier du Conseil est maintenant clos.

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part II, ss.128; 129; 133; 147; 156

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie II, art. 128; 129; 133; 147; 156

Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Daniel Raymond; Alain Colleret; Jean Bouchard; Jean-Claude Forget; Fernand Martel; François Labrecque; Guy Hupé; Alain Guerra; Marc Bardiaux; Jean-Jacques Degagné; André Giroux; Claude Dufour; and Christian Mondor,
applicants,
and
Canadian Union of Postal Workers,
respondent,
and
Canada Post Corporation,
employer.

CITED AS: Daniel Raymond et al.

Board File: 24070-C

Decision no. 288
September 20, 2004

Application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Timeliness - Extension of time - Timeliness of application - The applicants filed an application for reconsideration pursuant to section 18 of the *Code* following proceedings involved with the Commission d'accès à l'information and the filing of an application for judicial review with the Federal Court of Appeal one year after the initial panel rendered its decision - An application for judicial review has no legal effect on a Board order or decision - Neither does the fact that the complainants initiated lengthy proceedings with the Commission d'accès à l'information - The applicant must give convincing reasons for the Board to contemplate extending the time limits to institute a proceeding - Applicants did not give any serious reasons that would explain the delay in filing their application - The Board dismisses the application for reconsideration on the ground of untimeliness.

A reconsideration panel, composed of Ms. Michele A. Pineau, Ms. Julie M. Durette and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons, has considered the application for reconsideration filed by the applicants with respect to

Motifs de décision

Daniel Raymond; Alain Colleret; Jean Bouchard; Jean-Claude Forget; Fernand Martel; François Labrecque; Guy Hupé; Alain Guerra; Marc Bardiaux; Jean-Jacques Degagné; André Giroux; Claude Dufour; et Christian Mondor,
requérants,
et
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
intimé,
et
Société canadienne des postes,
employeur.

CITÉ: Daniel Raymond et autres

Dossier du Conseil: 24070-C

Décision n° 288
le 20 septembre 2004

Demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Délai - Prorogation du délai - Recevabilité de la demande - Les requérants ont présenté une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* à la suite de démarches entreprises auprès de la Commission d'accès à l'information et du dépôt d'une demande de contrôle judiciaire auprès de la Cour d'appel fédérale, soit un an après que le banc initial eut rendu sa décision - Une demande de contrôle judiciaire n'a pas d'effet juridique sur une ordonnance ou une décision du Conseil - Pas plus d'ailleurs le fait que les plaignants aient entrepris de longues démarches auprès de la Commission d'accès à l'information - Le requérant doit invoquer des motifs convaincants pour que le Conseil envisage de proroger le délai prévu pour entamer une procédure - Les requérants n'ont pas invoqué de motif sérieux pour expliquer le délai dans le dépôt de leur demande - Le Conseil rejette la demande de réexamen sur la base du délai.

Un banc de révision composé de M[es] Michele A. Pineau, Julie M. Durette et Louise Fecteau, Vice-présidentes, a étudié la demande de réexamen présentée par les requérants concernant la décision

the following decision: *Alain Colleret*, November 21, 2002 (CIRB LD 770).

Counsel of Record

Mr. Philippe Garceau, for Mr. Daniel Raymond et al.; Mr. Bernard Philion, for the Canadian Union of Postal Workers.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

I - Introduction

[1] As provided under section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), the reconsideration panel finds that the parties' submissions on record are sufficient and that a hearing is not necessary to decide this matter.

II - Application for Reconsideration

[2] The original panel had a number of similar complaints before it, filed by employees of the Canada Post Corporation, alleging that the Canadian Union of Postal Workers (the union) acted in bad faith, and in a discriminatory and arbitrary manner in handling their grievances.

[3] The grievances were filed a number of years earlier, in 1987, while the complainants held the position of part-time mail service couriers. The complainants were claiming amounts owing to them under the collective agreement. It was not until July 2001 that the union and the employer signed an agreement to settle all of the grievances, including those associated with the complaints. The complainants accordingly filed complaints before the Board because they did not agree with the manner in which the union had allocated the amounts among the employees involved in the settlement.

[4] The original panel determined that the union's solution of allocating an equal amount to each complainant was fair in light of the circumstances and the lack of necessary evidence. It therefore found that the union had met its obligations under section 37 of the *Code*.

[5] In response to the Board's decision, the complainants filed an application for judicial review with the Federal Court of Appeal alleging, among other

suivante: *Alain Colleret*, 21 novembre 2002 (CCRI LD 770).

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Philippe Garceau, pour M. Daniel Raymond et autres;
M[e] Bernard Philion, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente.

I - Introduction

[1] Tel que lui permet l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le banc de révision estime que les observations des parties au dossier sont suffisantes et qu'une audience n'est pas nécessaire pour trancher cette affaire.

II - La demande de réexamen

[2] Le banc initial était saisi de plusieurs plaintes de nature similaire déposées par certains employés de la Société canadienne des postes alléguant que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le syndicat) aurait fait preuve de mauvaise foi, de discrimination et de conduite arbitraire dans le traitement de leurs griefs.

[3] Lesdits griefs ont été présentés il y a plusieurs années, soit en 1987, alors que les plaignants occupaient la fonction de courriers du service postal à temps partiel. Les plaignants réclamaient des sommes qui leur étaient dues en vertu de la convention collective. Ce n'est qu'en juillet 2001 que le syndicat et l'employeur ont signé une entente pour régler tous les griefs dont ceux visés par les plaintes. Les plaignants ont conséquemment déposé des plaintes devant le Conseil parce qu'ils désapprouvaient la façon dont le syndicat avait réparti les sommes entre les employés visés par le règlement.

[4] Le banc initial a conclu que la solution choisie par le syndicat pour l'attribution d'un montant égal à chaque plaignant était équitable compte tenu des circonstances et du manque de preuve nécessaire. Il a donc conclu que le syndicat avait respecté ses obligations en vertu de l'article 37 du *Code*.

[5] À la suite de la décision du Conseil, les plaignants ont présenté une demande de contrôle judiciaire à la Cour d'appel fédérale alléguant entre autres que le

things, that the Board had violated the principles of natural justice in refusing the hearing applications at the same time that it rendered its decision dismissing the complaints. The Federal Court of Appeal dismissed the complainants' application on November 10, 2003, ruling that the Board was perfectly entitled to render its decision at any time without holding a hearing and that the onus was on the complainants to satisfy the Board that a hearing was required, which they had not done (*Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2003), 318 N.R. 319 (F.C.A., no. A-686-02)). The 13 applicants subsequently filed this application for reconsideration on November 18, 2003, a year after the original panel rendered its decision.

[6] The applicants allege having noted the following from the Board's decision of November 21, 2002:

> 10. From the above-mentioned Letter Decision no. 770, the **Applicants** have noted:
>
> a) that the said decision had been made on the basis of false information forwarded by the Respondent, the Canadian Union of Postal Workers (hereinafter "**CUPW**" or "**Union**");
>
> b) that new facts justify the **CIRB** reconsidering and amending its decision;
>
> c) the presence of errors of law, facts and principle that truly call into question the interpretation of the *Code* given by the **Board**;
>
> d) the failure of the **Board** to abide by a principle of natural justice specifically recognized by the statute or the *2001 Regulations*, as set out and detailed hereinafter and supported by the documents below; ...
>
> (translation)

[7] In a letter dated November 26, 2003, the Board asked the parties to make their submissions on the matter of timeliness. In their letter of December 4, 2003, the complainants' representatives reiterated the reasons cited in their original application and added the following:

a) the complexity and duration of the case;

b) the fact that, in their opinion, the union is responsible for the delays;

c) the fact that, in their opinion, the union provided inaccurate and even false information;

Conseil avait enfreint les principes de justice naturelle en refusant les demandes d'audience en même temps qu'il rendait sa décision rejetant les plaintes. La Cour d'appel fédérale a rejeté la demande des plaignants en date du 10 novembre 2003 statuant que le Conseil pouvait fort bien rendre sa décision en tout temps sans tenir d'audience et qu'il appartenait aux plaignants de convaincre le Conseil de la nécessité de tenir une audience, ce qu'ils n'avaient pas fait (*Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2003), 318 N.R. 319 (C.A.F., dossier n° A-686-02)). Les requérants, au nombre de 13, ont alors présenté la présente demande de réexamen le 18 novembre 2003, soit un an après que le banc initial eut rendu sa décision.

[6] Les requérants allèguent notamment avoir constaté depuis la décision rendue par le Conseil en date du 21 novembre 2002 ce qui suit:

> 10. Depuis la Décision-lettre no. 770 ci-haut mentionnée, les **Requérants** ont constaté:
>
> a) que ladite décision avait été rendues à partir d'informations fausses transmises par l'Intimé, le Syndicat des Travailleurs et Travailleuses des Postes (ci-après désigné «**STTP**» ou «**Syndicat**»);
>
> b) que des faits nouveaux justifiaient que le **CCRI** révise et modifie sa décision;
>
> c) la présence d'erreurs de droit, de faits et de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le **Conseil**;
>
> d) le non-respect par le **Conseil** d'un principe de justice naturelle spécifiquement reconnu par la loi ou le *Règlement de 2001*, le tout tel que ci-après exposés, détaillés et soutenus par les documents ci-après...
>
> (*sic*)

[7] Dans une lettre du 26 novembre 2003, le Conseil demandait aux parties de présenter leurs observations sur la question du délai. Les représentants des plaignants, dans leur lettre du 4 décembre 2003, réitéraient les motifs invoqués dans leur demande initiale et ajoutaient ceux-ci:

a) la complexité et la durée dudit dossier;

b) le fait qu'à leur point de vue, le syndicat soit responsable des délais;

c) le fait qu'à leur point de vue, le syndicat ait transmis des informations inexactes, voire fausses;

d) the fact that the union delayed in providing information;

e) the lengthy processes involved in obtaining new documents from the Commission d'accès à l'information and Canada Post Corporation's Privacy Commission.

[8] In that regard, on July 23, 2004, the applicants forwarded to the Board a series of documents obtained from the Canada Post Corporation in response to the application they filed with the Office of the Federal Information Commissioner.

[9] The applicants further add that the wait for a hearing and a decision by the Federal Court of Appeal avoided overlapping proceedings.

[10] In its response to the Board's request, the union denies all allegations that it provided false or inaccurate information to the complainants and adds that the claims the latter raised in their application for reconsideration were dated prior to the Board's decision and that accordingly they were aware of the facts well before the time limit for filing their application for reconsideration had expired. The union adds that the claims raised by the applicants in their application for reconsideration were also raised in their application for judicial review filed with the Federal Court of Appeal and that accordingly the applicants were aware of the facts they are raising for quite some time.

[11] In the union's opinion, the applicants' application for reconsideration is untimely because it should have been filed within 21 days following the date on which the reasons for decision were rendered. The union also feels that there are no grounds for the 363-day delay it took the applicants to file the application for reconsideration of the Board's decision of November 21, 2002.

III - Timeliness of Application

[12] A preliminary question arises: Must the Board consider the merits of the application under section 18 of the *Code*, given the one-year period that has elapsed between the Board's initial decision and the filing of the application?

d) le fait que le syndicat ait tardé à transmettre des informations;

e) les longues démarches entreprises auprès de la Commission d'accès à l'information et du Commissariat à la vie privée de la Société canadienne des postes pour l'obtention de nouveaux documents.

[8] À cet égard, les requérants transmettaient au Conseil en date du 23 juillet 2004 une série de documents obtenus de la Société canadienne des postes suite à la demande qu'ils ont déposée à la Commission fédérale d'accès a l'information.

[9] Les requérants ajoutent de plus que l'attente d'une audience et d'une décision de la Cour d'appel fédérale évitait le chevauchement des procédures.

[10] Dans sa réponse à la demande du Conseil, le syndicat nie toutes les allégations relatives aux informations fausses ou inexactes qu'il aurait pu fournir aux plaignants et ajoute que les prétentions que ces derniers ont soulevées dans leur demande de réexamen portent des dates antérieures à la décision du Conseil et que, par conséquent, ils étaient au courant des faits bien avant l'expiration du délai pour présenter leur demande de réexamen. Le syndicat ajoute de plus que les prétentions soulevées par les requérants dans leur demande de réexamen l'ont été également dans leur demande de contrôle judiciaire présentée à la Cour d'appel fédérale et que les requérants étaient donc au courant des faits qu'ils soulèvent depuis bien longtemps.

[11] De plus, le syndicat estime que la demande de réexamen des requérants est irrecevable parce qu'elle aurait dû être présentée dans les 21 jours suivant la date où les motifs de la décision ont été rendus, et qu'aucun motif ne justifie le délai de 363 jours qu'ont mis les requérants avant de présenter la demande de réexamen de la décision rendue par le Conseil le 21 novembre 2002.

III - Recevabilité de la demande

[12] Une question préliminaire se pose: Le Conseil doit-il examiner le bien-fondé de la demande en vertu de l'article 18 du *Code*, étant donné l'intervalle d'un an entre la décision initiale du Conseil et la présentation de ladite demande?

[13] Section of 45(2) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) reads as follows:

> 45.(2) The application must be filed within 21 days after the date the written reasons of the decision or order being reconsidered are issued.

[14] The circumstances of this case are such that nothing prevented the applicants from filing an application for reconsideration under section 18 of the *Code* while waiting for the Federal Court of Appeal judgment concerning their application for judicial review under section 28. One remedy does not rule out the other.

[15] In fact, the applicants' decision to file an application for reconsideration immediately followed the Federal Court of Appeal's dismissal of their application under section 28 of the *Federal Courts Act*, in which they contested the same decision as is at issue here, *Alain Colleret*, *supra*. There is no other explanation for the delay of more than one year.

[16] The fact that an application was heard under section 28 of the *Federal Courts Act* does not excuse the one-year delay. An application for judicial review has no legal effect on a Board order or decision, neither does the fact that the complainants initiated lengthy proceedings with the Commission d'accès à l'information.

IV - Conclusion

[17] Although section 16(m.1) of the *Code* provides that the Board may extend the time limits for instituting a proceeding, the applicant must give convincing reasons for the Board to contemplate doing so. In the instant case, although the Board requested that the parties make their submissions on the matter of timeliness, the applicants did not give any serious reason that would explain the delay in filing their application other than the fact of waiting for a hearing and a decision by the Federal Court of Appeal and their efforts to obtain new documents. Accordingly, the Board dismisses the application for reconsideration on the ground of untimeliness.

[18] This is a unanimous decision of the Board.

[13] Le paragraphe 45(2) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) se lit comme suit:

> 45.(2) La demande est déposée dans les vingt et un jours suivant la date où les motifs de la décision ou de l'ordonnance réexaminée sont rendus.

[14] Les circonstances de la présente affaire sont telles que rien n'empêchait les requérants de présenter une demande de réexamen en vertu de l'article 18 du *Code* en attendant le jugement de la Cour d'appel fédérale concernant leur demande de contrôle judiciaire en vertu de l'article 28. Un recours n'empêche pas l'autre.

[15] En fait, la décision des requérants de présenter une demande de réexamen a immédiatement suivi le rejet par la Cour d'appel fédérale de leur demande en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les Cours fédérales*, dans laquelle ils contestaient la même décision dont il est question ici, soit la décision *Alain Colleret*, précitée. Le délai de plus d'un an ne s'explique pas autrement.

[16] L'instruction d'une demande en vertu de l'article 28 de la *Loi sur les Cours fédérales* n'excuse pas le retard d'un an. En effet, une demande de contrôle judiciaire n'a pas d'effet juridique sur une ordonnance ou une décision du Conseil. Pas plus d'ailleurs le fait que les plaignants aient entrepris de longues démarches auprès de la Commission d'accès a l'information.

IV - Conclusion

[17] Malgré que l'alinéa 16m.1) du *Code* permette au Conseil de proroger les délais fixés pour la présentation d'une demande, le requérant doit invoquer des motifs convaincants pour que le Conseil envisage de proroger le délai prévu pour entamer une procédure. Dans la présente affaire, bien que le Conseil ait demandé aux parties de présenter leurs observations sur la question du délai, les requérants n'ont invoqué aucun motif sérieux pour expliquer le délai dans le dépôt de leur demande, si ce n'est le fait de l'attente d'une audience et d'une décision de la Cour d'appel fédérale et de démarches pour l'obtention de nouveaux documents. Par conséquent, le Conseil rejette la demande de réexamen sur la base du délai.

[18] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil

CASES CITED

Colleret (Alain), November 21, 2002 (CIRB LD 770)

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2003), 318 N.R. 319 (F.C.A., no. A-686-02)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations 2001, s. 45(2)

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1, 16(m.1); 18; 37

Federal Courts Act, s. 28

AFFAIRES CITÉES

Colleret (Alain), 21 novembre 2002 (CCRI LD 770)

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2003), 318 N.R. 319 (C.A.F., dossier n° A-686-02)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1, 16m.1); 18; 37

Loi sur les Cours fédérales, art. 28

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 45(2)

Government

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213,
applicant,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990,
respondent,
National and Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
intervenor,
and
Air Canada,
intervenor,
and
International Association of Machinists and Aerospace Workers, Canadian Union of Public Employees, Air Canada Pilots Association, Canadian Air Line Dispatchers Association, Air Line Pilots Association,
interested parties.

CITED AS: Air Canada

Board File: 23694-C

Decision no. 289
September 10, 2004

This is a reconsideration application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Practice and procedure - Seniority arbitration - Arbitral award - Board order - Seniority lists - Error of law or policy - Natural justice - New facts - Deference - Arbitrator Jolliffe ordered that the seniority lists of the two locals of customer and sales and service agents be integrated by the dates of hire of the affected employees commencing with the earliest date of hire, subject to possible adjustments for certain employees working at the Winnipeg location - The Board incorporated the Jolliffe award into a Board

Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213,
requérant,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990,
intimé,
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intervenant,
et
Air Canada
intervenante,
et
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, Syndicat canadien de la fonction publique, Association des pilotes d'Air Canada, Association canadienne des régulateurs de vols, Association des pilotes des lignes aériennes,
parties intéressées.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 23694-C

Décision nº 289
le 10 septembre 2004

Il s'agit d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Pratique et procédure - Procédure d'arbitrage visant l'intégration des listes d'ancienneté - Décision arbitrale - Ordonnance du Conseil - Listes d'ancienneté - Erreur de droit ou de principe - Justice naturelle - Faits nouveaux - Retenue - L'arbitre Jolliffe a ordonné que les listes d'ancienneté des deux sections locales des préposés aux ventes et aux services à la clientèle soient intégrées en fonction des dates d'embauchage des employés concernés en commençant par la date la plus éloignée, sous réserve de

order, subject to a possible application for reconsideration - CAW-Canada, Local 2213, filed its application with the Board for reconsideration of the award pursuant to section 18 of the *Code* - CAW-Canada, Local 1990, made preliminary objections to a report and to a letter to the Board - The Board had articulated the appropriate principles to apply in its Decision no.183 - The Board is not convinced that natural justice was violated since it is not of the view that Arbitrator Jolliffe's decision amounted to an error of law or policy - A consideration of all of the facts and analysis before the Board did not demonstrate a loss of collective agreement rights, nor an adverse impact on Local 2213 sufficient to modify the award - Deference is owed by the Board to the decision of the Arbitrator in recognition of the expressed intention of the parties that the matter be decided by him - The subsequent analysis of impact does not, in the circumstances, justify any interference with the award made - The application for reconsideration was dismissed on December 24, 2003.

rajustements possibles dans le cas des employés travaillant à Winnipeg - Le Conseil a incorporé dans une ordonnance la décision rendue par l'arbitre Jolliffe, sous réserve d'une éventuelle demande de réexamen - TCA-Canada, section locale 2213, a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision arbitrale, conformément à l'article 18 du *Code* - TCA-Canada, section locale 1990, a soulevé des objections préliminaires quant à la présentation d'un rapport et d'une lettre adressée au Conseil - Dans la décision n° 183, le Conseil a énoncé les principes qu'il convient d'appliquer dans les circonstances de cette affaire - Le Conseil n'est donc pas convaincu que l'arbitre a violé les principes de justice naturelle, puisqu'il ne croit pas que la décision de l'arbitre est entachée d'une erreur de droit ou de principe - L'examen des faits et des analyses portés subséquemment à la connaissance du Conseil ne démontre pas l'existence d'une perte des droits reconnus par la convention collective et d'une incidence défavorable pour les membres de la section locale 2213 susceptible d'amener le Conseil à modifier la décision arbitrale - Le Conseil se doit de faire preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre vu l'intention expresse des parties de faire trancher la question par la voie arbitrale - L'analyse de l'incidence ne justifie pas, dans les circonstances actuelles, que le Conseil intervienne pour modifier cette décision - La demande de réexamen a été rejetée le 24 décembre 2003.

The Board was composed of Mr. J. Paul Lordon, Q.C., Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le Conseil se composait de M[e] J. Paul Lordon, c.r., Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Counsel of Record

Mr. Denis W. Ellickson, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213;
Mr. Stuart Rush, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990;
Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
Mr. Lewis Gottheil, for National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Ms. Mary Cornish, for International Association of Machinists and Aerospace Workers;
Mr. Michael Church, for Canadian Union of Public Employees;
Mr. Steven H. Waller, for Air Canada Pilots Association;

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Denis W. Ellickson, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213;
M[e] Stuart Rush, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990;
M[e] Maryse Tremblay, pour Air Canada;
M[e] Lewis Gottheil, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M[e] Mary Cornish, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;

Mr. Michael Church, for Canadian Air Line Dispatchers Association;
Mr. James K.A. Hayes, for Air Line Pilots Association

Me Michael Church, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;
Me Steven H. Waller, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
Me Michael Church, pour l'Association canadienne des régulateurs de vols;
Me James K.A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes.

I - Nature of the Application

[1] This matter arises out of an arbitral award, integrating Customer Sales and Service Agents' (CSSA) seniority lists, which was rendered by Arbitrator Thomas Jolliffe, on September 25, 2001. Following twelve days of hearing, Arbitrator Jolliffe ordered that the seniority lists of the two locals be integrated by dates of hire of the affected employees commencing with the earliest date of hire, subject to possible adjustment for those employees working at the Winnipeg location.

[2] On October 17, 2001, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213 (hereinafter Local 2213) filed its initial application with the Board for reconsideration of the award pursuant to section 18 of the *Code*. Local 2213's grounds for reconsideration stated in its application of October 17, 2001, are as follows:

> 24. ...
>
> (1) The Arbitrator committed an error of law in applying or not applying the provisions of **Section 18.1(4)(d)** of the *Canada Labour Code*;
>
> (2) The Arbitrator erred in law and jurisdiction by ignoring or misinterpreting relevant evidence; by taking into account an event that did not occur (the March 13, 2000 M.O.U. was not ratified); by taking into account agreements that were without prejudice or precedent; by misinterpreting and misapplying the evidence;
>
> (3) The Arbitrator erred in law and in jurisdiction by misinterpreting or ignoring relevant provisions of the collective agreement; and
>
> (4) The Arbitrator erred in law and violated the principles of natural justice by considering - erroneously - facts and evidence arising **after** the completion of the hearings without affording the parties an opportunity to make submissions and/or submit evidence.

I - Nature de la demande

[1] L'affaire en instance résulte d'une décision arbitrale intégrant les listes d'ancienneté des préposés aux ventes et aux services à la clientèle (PVSC) rendue par l'arbitre Thomas Jolliffe le 25 septembre 2001. À l'issue de 12 jours d'audience, l'arbitre Jolliffe a ordonné que les listes d'ancienneté des deux sections locales soient intégrées en fonction des dates d'embauchage des employés concernés en commençant par la date la plus éloignée, sous réserve de rajustements possibles dans le cas des employés travaillant à Winnipeg.

[2] Le 17 octobre 2001, la section locale 2213 du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), (la section locale 2213) a présenté au Conseil une demande de réexamen de la décision arbitrale conformément à l'article 18 du *Code*. Les moyens invoqués par la section locale 2213 au soutien de cette demande sont exposés ci-après:

> 24. ...
>
> (1) L'arbitre a commis une erreur de droit en appliquant ou en s'abstenant d'appliquer les dispositions de **l'alinéa 18.1(4)d)** du *Code canadien du travail*;
>
> (2) L'arbitre a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en interprétant la preuve pertinente ou en en faisant abstraction; en tenant compte d'un événement non survenu (le PE du 13 mars 2000, non ratifié); en tenant compte d'ententes conclues sous toutes réserves ou sans établir un précédent, ainsi qu'en interprétant et en appliquant la preuve;
>
> (3) L'arbitre a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en interprétant les dispositions pertinentes de la convention collective ou en en faisant abstraction;
>
> (4) L'arbitre a commis une erreur de droit et violé les principes de justice naturelle en prenant en considération des faits et des éléments de preuve **postérieurs** à l'audience sans offrir aux parties la possibilité de présenter des observations et/ou de soumettre des éléments de preuve.
>
> (traduction)

[3] As of the date of the October 17, 2001, application, the Board had not yet discussed with the parties and itself considered whether to incorporate the Jolliffe award into a Board order, therefore, jurisdiction to consider this matter was at that point, to a degree uncertain.

[4] On May 14, 2003, after considering the relevant issues and submissions, the Board incorporated the September 25, 2001 award by Thomas Jolliffe into a Board order. The relevant order indicated:

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),

bargaining agent,

- and -

Air Canada,
Saint-Laurent, Quebec,

employer,

- and -

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213,

intervenor local union,

- and -

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990,

intervenor local union.

WHEREAS, the above bargaining agent, employer and intervenor local unions agreed upon a process of arbitration with Mr. Tom Jolliffe, as sole arbitrator, to determine the integration of seniority for the newly integrated customer sales and service agent unit at Air Canada;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board in its decision no. 90 and the accompanying order dated September 22, 2000, declared Air Canada, Canadian Airlines International Ltd., 853350 Alberta Ltd. and 866983 Alberta Ltd. c.o.b. as Air Canada Capital Corporation to be a single work, undertaking or business;

[3] À la date de présentation de la demande, le 17 octobre 2001, le Conseil n'avait pas encore tenu de discussions avec les parties ni ne s'était penché sur la question de savoir s'il y avait lieu d'incorporer la décision Jolliffe dans une ordonnance. Par conséquent, sa compétence pour statuer sur l'affaire demeurait quelque peu incertaine.

[4] Le 14 mai 2003, à l'issue de l'examen des questions et observations pertinentes, le Conseil a incorporé dans une ordonnance, reproduite ci-après, la décision rendue par l'arbitre Thomas Jolliffe le 25 septembre 2001:

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),

agent négociateur,

- et -

Air Canada,
Saint-Laurent (Québec),

employeur,

- et -

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213,

syndicat local intervenant,

- et -

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990,

syndicat local intervenant.

ATTENDU QUE l'agent négociateur, l'employeur et les intervenants locaux susmentionnés se sont entendus pour que la question de l'intégration des listes d'ancienneté de la nouvelle unité de négociation fusionnée des préposés aux ventes et aux services à la clientèle d'Air Canada soit renvoyée à l'arbitrage et tranchée par M. Tom Jolliffe, siégeant seul;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles, dans sa décision n° 90 et l'ordonnance connexe du 22 septembre 2000 a déclaré qu'Air Canada, Lignes aériennes Canadien International Ltée, 853350 Alberta Ltd. et 866983 Alberta Ltd., exploitées sous la raison sociale Air Canada Capital Corporation, constituaient une entreprise unique;

AND WHEREAS, following such a declaration, the Canada Industrial Relations Board further declared by order dated September 26, 2002, that a single consolidated customer sales and service agent unit was the appropriate unit for collective bargaining at the declared Air Canada;

AND WHEREAS, the said Mr. Tom Jolliffe, sole arbitrator, issued on September 25, 2001, his award regarding the seniority integration at Air Canada.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the relevant seniority shall be determined and resolved in accordance with the appended award from sole arbitrator, Mr. Tom Jolliffe, dated September 25, 2001.

IT IS FURTHER ORDERED, as indicated in Mr. Jolliffe's award, that he remain seized of this matter should any disputes arise in the course of the parties' efforts to implement his award.

ISSUED at Ottawa, this 14th day of May 2003, by the Canada Industrial Relations Board.

[5] The incorporation of the Jolliffe award into a formal Board order was done in accordance with the provisions of an agreement signed by the parties on January 28, 2001, after the parties indicated to the Board during a conference call held on May 6, 2003, that the appropriate process to review the award was to first incorporate the award into a formal order and then to conduct a reconsideration of it in accordance with the process and standards of the *Code* and the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (hereinafter, the *2001 Regulations*). It was agreed that the incorporation of the award into a formal Board order would clarify both the issue of the Board's jurisdiction to reconsider the award, the issues of the appropriate process to be followed and the appropriate standards to apply in reconsidering the award.

[6] Following the order, Local 2213 submitted a revised and updated application for reconsideration on May 27, 2003. Counsel for Local 2213, in its revised application for reconsideration expressed its revised grounds for reconsideration. They are:

13. ..

(a) The Arbitrator committed an error of law or policy in failing to determine any date upon which the seniority lists should be merged;

(b) The Arbitrator committed an error of law or policy by failing to ensure that the impact of his award was consistent with the principles of the *Code* as enunciated by the Board;

ET ATTENDU QUE, consécutivement à cette déclaration, le Conseil canadien des relations industrielles a en outre statué, au moyen d'une ordonnance rendue le 26 septembre 2002, qu'une unité unique composée des préposés aux ventes et aux services à la clientèle était habile à négocier collectivement avec l'employeur unique, Air Canada;

ET ATTENDU QUE M. Tom Jolliffe, siégeant seul, a rendu sa décision le 25 septembre 2001 concernant l'intégration des listes d'ancienneté à Air Canada.

EN CONSÉQUENCE, il est ordonné par le Conseil canadien des relations industrielles que la question de l'ancienneté soit tranchée et réglée conformément à la décision ci-annexée rendue par l'arbitre, M. Tom Jolliffe, siégeant seul, le 25 septembre 2001.

IL EST AUSSI ORDONNÉ, comme il est indiqué dans la décision de M. Jolliffe, que l'arbitre demeure saisi de l'affaire pour régler tout différend qui pourrait surgir dans l'exécution de la décision par les parties.

DONNÉE à Ottawa, le 14 mai 2003, par le Conseil canadien des relations industrielles.

[5] La décision Jolliffe a été incorporée dans une décision officielle du Conseil, conformément à une entente signée par les parties le 28 janvier 2001 après qu'elles eurent indiqué au Conseil dans le cadre d'une téléconférence tenue le 6 mai 2003 que la procédure de réexamen applicable consistait d'abord à incorporer la décision dans une ordonnance officielle du Conseil puis a réexaminer celle-ci en tenant compte de la procédure et des normes établies par le *Code* et le *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement de 2001*). On s'entendait pour dire que cette façon de procéder permettrait de tirer au clair la question de la compétence du Conseil de réexaminer la décision ainsi que les questions relatives à la procédure et aux normes applicables à cette fin.

[6] Subséquemment, soit le 27 mai 2003, le procureur de la section locale 2213 a présenté au Conseil une demande révisée de réexamen dans laquelle il expose les nouveaux moyens invoqués:

13. ...

a) L'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de déterminer la date d'intégration des listes;

b) L'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de s'assurer que l'incidence de la décision était compatible avec les principes du *Code*, tels qu'ils ont été énoncés par le Conseil;

(c) The Arbitrator committed an error of law or policy by failing to consider and properly apply the provisions of **Section 18.1(4)(d)** of the *Canada Labour Code* in light of the Board's decision in *Air Canada (2002)*;

(d) The Arbitrator erred in law and jurisdiction by ignoring or misinterpreting relevant evidence; by taking into account an event that did not occur (the March 13, 2000 MOU was not ratified); by taking into account agreements that were without prejudice or precedent; by misinterpreting and misapplying the evidence; and

(e) The Arbitrator erred in law and violated the principles of natural justice by considering - erroneously - facts and evidence arising **after** the completion of the hearings without affording the parties an opportunity to make submissions and/or submit evidence.

[7] The Board, in a letter to the parties dated July 29, 2003, after considering the submissions of the parties and interested parties indicated that the May 14 order would be reconsidered on the basis of the grounds of error cited in the revised application of May 27, 2003.

[8] An oral hearing was held on August 25 and 26, 2003, in Toronto. On December 24, 2003, the Board issued an order in effect dismissing the application for reconsideration and determining that the order incorporating Arbitrator Jolliffe's award should stand. The reasons that follow herein are the reasons for the December 24, 2003, order.

II - Preliminary Objections

[9] Certain preliminary objections and related issues will be considered first. During the hearing, Counsel for Local 1990 raised a preliminary objection regarding the submission of certain documents and evidence to the Board by Local 2213. Counsel for Local 1990 objected to the "Robert Ferguson, Kroll" report, dated and supplied to the Board by Local 2213 on August 8, 2003. Counsel for Local 1990 also objected to a letter forwarded to the Board on August 22, 2003, maintaining that the report objected to and the subsequent letter support a new position advanced by Local 2213, that position being that integration of the seniority lists of the two locals would be upon a relative ratio basis. It is argued that the relative ratioing position was not advanced before Arbitrator Jolliffe, therefore, it is inappropriate to do so before the Board. It is submitted that the analysis in the Robert Ferguson

c) L'arbitre a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de prendre en considération et d'appliquer de façon régulière les dispositions de **l'alinéa 18.1(4)d)** du *Code canadien du travail* eu égard à la décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada (2002)*;

d) L'arbitre a commis une erreur de droit et outrepassé sa compétence en interprétant la preuve pertinente ou en en faisant abstraction; en tenant compte d'un événement non survenu (le PE du 13 mars 2000, non ratifié), ainsi que d'ententes conclues sous toutes réserves ou sans établir de précédent et en interprétant et en appliquant la preuve;

e) L'arbitre a commis une erreur de droit et a violé les principes de justice naturelle en prenant en considération des faits et des éléments de preuve **postérieurs** à l'audience sans offrir aux parties la possibilité de présenter des observations et/ou de soumettre des éléments de preuve.

(traduction)

[7] Dans une lettre adressée aux parties le 29 juillet 2003 à l'issue de l'examen de leurs observations et de celles des parties intéressées, le Conseil a indiqué que l'ordonnance du 14 mai ferait l'objet d'un réexamen en tenant compte des moyens invoqués dans la demande révisée du 27 mai 2003.

[8] Une audience publique s'est tenue à Toronto les 25 et 26 août 2003. Le 24 décembre 2003, le Conseil a rendu une ordonnance par laquelle il rejetait la demande de réexamen et statuait que l'ordonnance incorporant la décision de l'arbitre Jolliffe devait être appliquée telle quelle. Les motifs de décision exposés ci-après se rapportent à l'ordonnance rendue le 24 décembre 2003.

II - Objections préliminaires

[9] Certaines objections préliminaires et questions connexes seront examinées en premier. À l'audience, le procureur de la section locale 1990 a soulevé une objection préliminaire quant à la présentation de certains documents et éléments de preuve par la section locale 2213, dont le rapport «Robert Ferguson, Kroll» daté du 8 août 2003 et soumis le même jour, et une lettre adressée au Conseil le 22 août 2003, en faisant valoir que les deux documents étayaient une nouvelle position de la section locale 2213, à savoir l'intégration des listes d'ancienneté des deux sections locales au moyen d'un ratio relatif. Cette position n'ayant pas été présentée à l'arbitre Jolliffe, elle était dès lors irrecevable en l'espèce. Le représentant de la section locale 1990 soutenait en outre que l'analyse contenue dans le rapport Robert Ferguson soumis au Conseil était fondée sur des faits qui étaient connus au moment de

report submitted is based on facts that were known at the time of the arbitration and that the new position now being advanced by Local 2213 is based on facts known at the time of the arbitration and not new facts.

[10] Local 1990's written submissions on this issue argue that Local 2213 should not be permitted to introduce new evidence, which it did not refer to during arbitration (*Transport Morneau Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 113). It is noted that the Board's decision in *Cargill Limited*, [2001] CIRB no. 117 indicated:

> [23] As to the allegations of new facts as a reason for a review, the Board stated in *Rogers Cablesystems, supra*, that it is up to the parties to provide the original panel with all known facts and issues that they consider significant for deliberation purposes. The Board added: "that unless a fundamental injustice occurs, the Board is reluctant to consider additional facts raised by a party, where that party could have and should have brought them to the attention of the original panel." (pages 8; and 143,176)
>
> ..
>
> [26] The "new facts," as the Board stated in *Rogers Cablesystems, supra*, should be facts that could not be provided to the original panel and that, in all likelihood, would have led the Board to draw another conclusion. ...
>
> (pages 5-6)

[11] In response, Counsel for Local 2213 maintains that the principles articulated by the Board's decision in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161 (hereinafter Decision no. 183), which considered the integration of another bargaining unit group in the formerly separate airlines (the pilots group), were unknown to the parties at the time of the arbitration. He submits that if they had been known, Local 2213 would have argued that the list be merged according to a ratioing process as of September 26, 2002. Counsel further submits that no one could predict the content of the 2002 Board decision merging the pilot units. Local 2213 explains that the evidence it seeks to present concerns only an analysis of the impact of the Jolliffe award on Local 2213 members within the context and principles found to be relevant by Decision no. 183 and, as such, is not new evidence or evidence that could have been given to the Arbitrator.

l'arbitrage et que la nouvelle position de la section locale 2213 s'appuyait par conséquent sur des faits connus au moment de l'arbitrage plutôt que sur des faits nouveaux.

[10] Dans ses observations écrites sur cette question, la section locale 1990 affirme que la section locale 2213 ne devrait pas être autorisée à introduire des éléments de preuve n'ayant pas été portés à la connaissance de l'arbitre (*Transport Morneau Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 113). On rappelle que dans l'affaire *Cargill Limitée*, [2001] CCRI n° 117, le Conseil a fait observer ce qui suit:

> [23] En ce qui à trait à l'allégation de faits nouveaux comme motif de révision, le Conseil dans *Rogers Cablesystems*, précitée, réitère qu'il incombe aux parties de communiquer tous les faits et toutes les questions qu'elles connaissent et qu'elles jugent importants aux fins des délibérations au banc initial, le Conseil ajoute «[qu'] à moins d'injustice fondamentale, le Conseil hésite à examiner des faits additionnels invoqués par une partie qui aurait pu et aurait dû les communiquer au banc initial.» (pages 8; et 143,176)
>
> ...
>
> [26] Les «faits nouveaux», comme le Conseil l'a indiqué dans *Rogers Cablesystems*, précitée, doivent être des faits qui n'auraient pu être communiqués au banc initial et qui auraient vraisemblablement amené le Conseil à en arriver à une autre conclusion...
>
> (pages 5-6)

[11] Pour sa part, le procureur de la section locale 2213 soutient que les parties n'étaient pas au courant des principes énoncés dans la décision *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161 (la décision n° 183) relativement à l'intégration des listes d'ancienneté d'un autre groupe d'unités de négociation des deux transporteurs aériens (les pilotes) au moment de l'arbitrage. S'ils avaient été connus, la section locale 2213 aurait demandé que les listes soient fusionnées au moyen d'un ratio en date du 26 septembre 2002. Personne ne pouvait prédire la teneur de la décision rendue en 2002. La section locale 2213 indique que les éléments de preuve qu'elle souhaite présenter consistent uniquement en une analyse de l'incidence de la décision Jolliffe sur ses membres eu égard aux faits et aux principes jugés pertinents dans la décision n° 183. Il ne s'agit dès lors ni d'un fait nouveau ni d'une preuve qui aurait pu être portée à la connaissance de l'arbitre.

[12] Upon considering the analysis and argument sought to be introduced, the Board agrees with the argument that Decision no. 183 rendered on July 10, 2002, introduces significant new considerations of principle to the questions in issue. While the information presented is to an extent new, and certainly the analysis respecting the impact of different approaches to structuring the combined seniority lists is, it is not apparent that it could have been presented to the Arbitrator. Consequently, the Board will consider the evidence in question and related submissions in deciding the matters presently in issue.

III - History

[13] Some background is helpful in understanding the issues presently in dispute. On January 4, 2000, Air Canada purchased Canadian Airlines International Ltd. (hereinafter CAIL). During the subsequent period, after initially operating separately, the two airlines merged their respective businesses and began operating as one undertaking. Insolvency proceedings concerning CAIL took place before Madam Justice Paperny, pursuant to the *Companies' Creditors Arrangement Act* (reported in *Re Canadian Airlines Corp.*, [2000] A.J. No. 771 (Alta. Q.B.). The decision of Justice Paperny was carefully considered by the Board in its own Decision no. 183, and is extensively discussed in it at paragraphs 101 to 104, 130 and 135. The decision considers the basis upon which CAIL was acquired and the effect of that situation upon the collective agreement rights of employees. The two bargaining groups of present concern were each represented by CAW-Canada both at and after the merger. CAW-Canada Locals 2213 and 1990 represented (in general) sales and service agents in each of the merging airlines. Although both were locals of CAW-Canada, they continued to act independently, and indeed largely in opposition, throughout the arbitration process.

[14] An initial memorandum of understanding designed to allow integration of the two bargaining units was signed by representatives of the two locals on March 25, 2000. In the result, it was ratified by Local 1990, but rejected by a vote of the membership of Local 2213. On May 4, 2000, the membership of Local

[12] Après examen de l'analyse et des observations que la section locale 2213 entend présenter, le Conseil fait sien l'argument selon lequel la décision n° 183 rendue le 10 juillet 2002 introduit un nombre significatif de nouvelles considérations de principe pour trancher les questions en litige. Bien que l'information présentée constitue, en quelque sorte, un nouvel élément de preuve, et c'est certainement le cas de l'analyse de l'incidence des diverses méthodes de structuration des listes d'ancienneté combinées, rien n'indique qu'elle aurait pu être portée à la connaissance de l'arbitre. Par conséquent, le Conseil entend tenir compte de cette preuve et des observations corrélatives pour statuer sur les questions en litige.

III - Historique

[13] Un rappel des faits s'impose pour mieux comprendre les questions sur lesquelles le Conseil est appelé à se prononcer. Le 4 janvier 2000, Air Canada a fait l'acquisition de Lignes aériennes Canadien International ltée (ci-après appelée LACI). Durant la période subséquente, les deux transporteurs aériens, qui avaient continué d'exploiter leurs entreprises séparément, ont décidé de fusionner leurs activités respectives afin de former une entreprise unique. Un recours en insolvabilité contre LACI en vertu de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* a été entendu par madame la juge Paperny, dont le jugement (rapporté dans *Re Canadian Airlines Corp.*, [2000] A.J. No. 771 (Cour du Banc de la Reine de l'Alberta)) a fait l'objet d'une analyse détaillée dans la décision n° 183, aux paragraphes 101 à 104, 130 et 135, où le Conseil y examine les raisons de l'acquisition de LACI ainsi que l'effet de cette situation sur les droits issus des conventions collectives des employés. Les unités de négociation en cause en l'espèce étaient toutes deux représentées par TCA-Canada avant et après la fusion. Les sections locales 2213 et 1990 de TCA-Canada regroupaient (en général) les préposés aux ventes et aux services à la clientèle de chacun des transporteurs aériens fusionnés. Même s'il s'agit dans les deux cas de sections locales de TCA-Canada, elles ont continué d'agir de manière indépendante et, en fait, de faire largement valoir des points de vue différents durant la procédure d'arbitrage.

[14] Un premier protocole d'entente visant à permettre l'intégration des unités de négociation a été signé par les représentants des deux sections locales le 25 mars 2000, mais seule la section locale 1990 a accepté de le ratifier, la section locale 2213 optant plutôt pour son rejet. Le 4 mai 2000, les membres de la section locale

1990 ratified a second memorandum of understanding (hereinafter MOU), stating that the collective agreement between Local 2213 and Air Canada would apply to all Local 1990 members, as of June 3, 2000, with some exceptions. Notably, although Local 2213 still disputes this interpretation, the May 4, 2000, memorandum appears to indicate that the existing Local 1990 seniority provisions were retained by 1990 members and those of the Air Canada agreement did not apply. The relevant provisions of the May 4, 2000 MOU may be considered. They provide as follows:

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

AIR CANADA/CANADIAN AIRLINES INTERNATIONAL LTD.
-AND-
CAW-CANADA, LOCAL 1990

The management of Air Canada and Canadian Airlines have requested that the CAW-Canada Bargaining Committee from Local 1990, agrees to the application of the terms and conditions of the Air Canada Collective Agreement to all CAW members working at Canadian. The purpose of the Companies' request is to establish a long-term stable relationship based on mutual interests and to achieve synergies in the context of a fully integrated flight schedule.

Accordingly, the parties agree as follows:

1. Effective June 3, 2000, all provisions of the Collective Agreement No. 3 between Canadian Airlines and the CAW-Canada, Local 1990 will be repealed with the exception of the following provisions:
- Preamble and Article 1: Union recognition clause
- Articles 8.20, 8.21 and 8.22: Seniority Lists
- And all other specifications set out in paragraph 3 below.

2. Effective June 3, 2000, all provisions of the Collective Agreement between Air Canada and the CAW-Canada, Local 2213 (including any negotiated amendments) will apply to CAW members working at Canadian with the exception of the following provisions:

- Article 2.01: Union recognition clause
- Article 10: Seniority List
- And all other specifications set out in paragraph 3 below.

3. More particularly, the parties agree to the following transition measures to facilitate the application of the Air Canada Collective Agreement as stated above:

[Note, these included wages, employment security scope, work schedules and crew scheduling]

1990 ont ratifié un second protocole d'entente (ci-après appelé le «PE») stipulant que la convention collective conclue entre la section locale 2213 et Air Canada s'appliquait à tous les membres de la section locale 1990 à compter du 3 juin 2000, à quelques exceptions. Précisons ici que même si la section locale 2213 continue de contester cette interprétation, le protocole en question semble indiquer que la section locale 1990 demeure régie par les dispositions relatives à l'ancienneté de sa convention collective et que celles de la convention d'Air Canada sont sans application. Il y a lieu de se pencher sur les dispositions pertinentes du PE du 4 mai 2000, dont le texte est reproduit ci-après:

PROTOCOLE D'ENTENTE

AIR CANADA/LIGNES AÉRIENNES CANADIEN INTERNATIONAL LTÉE
- ET -
TCA-CANADA, SECTION LOCALE 1990

La direction d'Air Canada et des Lignes aériennes Canadien a demandé au comité de négociation de la section locale 1990 de TCA-Canada de consentir à ce que les modalités de la convention collective d'Air Canada s'appliquent à tous les membres de TCA travaillant aux Lignes aériennes Canadien. Les sociétés visent ainsi à établir une relation durable et stable fondée sur les intérêts mutuels des parties et à réaliser des synergies dans le contexte d'un horaire de vols pleinement intégré.

En conséquence, les parties conviennent de ce qui suit:

1. À compter du 3 juin 2000, toutes les dispositions de la convention collective nº 3 conclue entre les Lignes aériennes Canadien et TCA-Canada, section locale 1990, sont abrogées à l'exception des dispositions suivantes:
- Préambule et article 1: Clause de reconnaissance syndicale
- Articles 8.20, 8.21 et 8.22: Listes d'ancienneté
- Et toutes les autres dispositions énoncées au paragraphe 3 ci-après.

2. À compter du 3 juin 2000, toutes les dispositions de la convention collective conclue entre Air Canada et TCA-Canada, section locale 2213 (y compris toutes les modifications négociées), s'appliquent aux membres de TCA travaillant aux Lignes aériennes Canadien, à l'exception des dispositions suivantes:
- Article 2.01: Clause de reconnaissance syndicale
- Article 10: Liste d'ancienneté
- Et toutes les autres dispositions énoncées au paragraphe 3 ci-après.

3. Plus particulièrement, les parties s'entendent sur les mesures transitoires suivantes pour faciliter l'application de la convention collective d'Air Canada de la façon précisée ci-dessus.

[Nota: ces mesures concernent les salaires, la sécurité d'emploi, la portée, les horaires de travail et l'affectation des équipages.]

...

Dated in Montreal, this 4th day of May, 2000.

[15] Subsequently to the MOU, following application by the parties, in an order dated August 3, 2000 the Board issued a single employer declaration with respect to the pilots (*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no.79; and 61 CLRBR (2d) 161) and the cabin personnel (*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no.78; and 2000 CLLC 220-059) of Air Canada. Later, on September 22, 2000, the Board rendered a broad single employer declaration which extended to all bargaining units not included in its previous orders including the customer sales and service bargaining unit at Air Canada, represented by Local 2213, and that at CAIL represented by Local 1990 (*Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010). The preservation of the CAIL seniority lists and the exclusion of the seniority provisions of article 10 of the Air Canada agreement would therefore appear to have created a conflict. The provisions of article 10 of the Air Canada collective agreement relating to seniority related to the Local 2213 group. Local 1990 would appear to be governed by the Air Canada agreement, as modified by the May 4, 2000 MOU.

[16] Following the Board's single employer decision of September 22, 2000, Air Canada, Local 1990 and Local 2213 signed a letter of agreement on September 28, 2000, in which it was apparently agreed that two separate seniority lists would be maintained until the seniority issues could be resolved. On the same date, Local 2213 concluded a MOU with Air Canada, also signed by CAW-Canada representatives, amending the provisions of the collective agreement. The letter of agreement provided:

Letter of Agreement
Air Canada
and
CAW-Canada and its Locals 2213 and 1990

The Company will take no position on the merits of the seniority issue as this is a matter as between the two local unions. The Company will participate in the proceedings on this issue to the extent considered appropriate by the arbitrator; to provide information to the parties (and/or the arbitrator) and/or in order to protect any operational interests it may have in the outcome. The Company will immediately provide to both

...

Fait à Montréal, le 4 mai 2000.

(traduction)

[15] Après la signature du PE et à la suite d'une demande présentée par les parties, le Conseil a formulé une déclaration d'employeur unique relativement aux pilotes dans une ordonnance rendue le 3 août 2000 (*Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161) et le personnel de cabine (*Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059) d'Air Canada. Par la suite, soit le 22 septembre 2000, le Conseil a formulé une déclaration d'employeur unique générale relativement à toutes les unités de négociation non visées par les ordonnances antérieures, y compris les préposés aux ventes et aux services à la clientèle d'Air Canada représentés par la section locale 2213 et ceux de LACI représentés par la section locale 1990 (*Air Canada et autre*, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010). Il semblerait dès lors que la question du maintien des listes d'ancienneté de LACI et de l'exclusion des dispositions relatives à l'ancienneté énoncées à l'article 10 de la convention collective d'Air Canada ait été à l'origine d'un différend. L'article 10 s'appliquait aux membres de la section locale 2213, la section locale 1990 étant régie par la convention collective d'Air Canada, telle que modifiée par le PE du 4 mai 2000.

[16] Le 28 septembre 2000, soit quelques jours après la déclaration d'employeur unique du 22 septembre 2000, Air Canada, la section locale 1990 et la section locale 2213 ont signé une lettre d'entente dans laquelle elles auraient convenu de maintenir deux listes d'ancienneté distinctes en attendant que soient réglées les questions d'ancienneté. Le même jour, la section locale 2213 et les représentants de TCA-Canada ont conclu un PE avec Air Canada en vue de modifier les dispositions de la convention collective. Le texte de cette entente est reproduit ci-après:

Lettre d'entente
Air Canada
et
TCA-Canada et les sections locales 2213 et 1990

La société n'entend pas faire valoir son point de vue sur le bien-fondé de la question de l'ancienneté, car cette affaire concerne uniquement les deux sections locales. La société participera à l'instance visant à trancher cette question dans la mesure jugée nécessaire par l'arbitre, pour fournir des renseignements aux parties (à l'arbitre ou aux deux) et/ou afin de protéger les intérêts opérationnels qu'elle pourrait avoir dans

local unions detailed information on the seniority lists at Air Canada and CAIL as those lists stood on January 3, 2000.

The Company agrees to pay the cost of any arbitrator appointed and agrees to be bound by the outcome.

Until such time as the seniority issue is resolved as provided for above two separate seniority lists will be maintained and administered.

Dated in Toronto this 28th day of September, 2000.

[17] Pursuant to *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015 (Decision no. 104) rendered on January 24, 2001, the Board decided that the two distinct bargaining units, Local 2213 and Local 1990, should officially cease to exist and become one unit performing primarily customer sales and service work. Following this decision, Local 1990 and Local 2213 entered into a protocol agreement on January 28, 2001, to have Arbitrator Jolliffe resolve the outstanding seniority issues. The content of the protocol is reproduced for ease of reference:

Protocol Agreement: January 28, 2001

1. The parties to the Letter of Agreement dated the 28th day of September, 2000, with respect to the seniority issue arbitration, agree that the arbitrator, Thomas Jolliffe, will have all the same powers and jurisdiction provided under the Canada Labour *Code* as would the CIRB if it were hearing the matter.

2. The parties also agree that the Award of the arbitrator will be incorporated into an Order of the CIRB under Section 18.1 of the *Code* and shall be final and binding on the parties and the employees in the bargaining unit. Any party retains any right it has to seek judicial review of the Award and/or Order.

3. The parties also agree that this Protocol Agreement shall apply to the new Customer Sales and Service bargaining unit (and any crew schedulers who may retain seniority rights in the CSSA bargaining unit) as finally determined by the CIRB as a consequence of CIRB decision no. 104.

4. The parties also agree that following the completion of the seniority arbitration with respect to the new Customer Sales and Service bargaining unit they will commence the arbitration with respect to the crew resource utilization In-Flight Service bargaining unit, pursuant to the same terms and conditions as contained in the above mentioned Letter of Agreement and this Protocol Agreement and before arbitrator Thomas Jolliffe.

l'issue de l'affaire. La société fournira sans tarder aux deux sections locales des renseignements détaillés sur les listes d'ancienneté d'Air Canada et de LACI qui existaient le 3 janvier 2000.

La société accepte de prendre en charge le coût de l'arbitre désigné et convient d'être liée par sa décision.

En attendant que l'arbitre se prononce sur la question de l'ancienneté selon les modalités énoncées ci-dessus, la société convient de maintenir deux listes d'ancienneté distinctes.

Fait à Toronto le 28 septembre 2000.

(traduction)

[17] Conformément à la décision rendue le 24 janvier 2001 dans l'affaire *Air Canada et autre*, [2001] CCRI nº 104; et 2002 CLLC 220-015 (la décision nº 104), le Conseil a décidé que les deux unités de négociation distinctes, à savoir la section locale 2213 et la section locale 1990, devaient officiellement cesser d'exister afin de former une seule unité d'employés exécutant principalement des fonctions de préposé aux ventes et au service à la clientèle. Dans la foulée de cette décision, les sections locales 1990 et 2213 ont conclu un protocole d'entente le 28 janvier 2001 afin que l'arbitre Jolliffe statue sur les questions d'ancienneté demeurées en litige. Par souci de commodité, le texte de ce protocole est reproduit ci-après:

Protocole d'entente: 28 janvier 2001

1. Les parties à la lettre d'entente datée du 28 septembre 2000 portant sur l'arbitrage de l'intégration des listes d'ancienneté conviennent que l'arbitre, Thomas Jolliffe, est investi de la totalité des pouvoirs et des attributions que le *Code canadien du travail* reconnaît au CCRI.

2. Les parties conviennent également que la décision de l'arbitre sera incorporée dans une ordonnance du CCRI fondée sur l'article 18.1 du *Code* et qu'elle sera finale et exécutoire pour les parties et les employés compris dans l'unité de négociation. Les parties conservent le droit de demander le contrôle judiciaire de la décision ou de l'ordonnance, ou des deux.

3. Les parties conviennent également que le présent protocole d'entente s'applique à la nouvelle unité de négociation des ventes et du service à la clientèle (ainsi qu'aux régulateurs d'équipage qui ont conservé des droits d'ancienneté au sein de l'unité PVSC) qui sera définie de manière définitive par le CCRI en application de la décision nº 104.

4. Les parties conviennent également que, à l'issue de la procédure d'arbitrage visant l'intégration des listes d'ancienneté des membres de la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, l'arbitre Jolliffe sera appelé à trancher la question de l'ancienneté des membres de l'unité de négociation Utilisation des ressources PNC, Service en vol, selon les modalités définies dans la lettre d'entente mentionnée ci-dessus ainsi que dans le présent protocole d'entente.

5. The above mentioned Letter of Agreement and this Protocol Agreement will be incorporated into an Order of the CIRB to be issued pursuant to Section 18.1(2)(b) of the *Code*.

[18] The Jolliffe award was released following the process described in its text, on September 25, 2001. Although, as mentioned, Local 2213 filed an application for reconsideration on October 17, 2001, requesting that the award be reviewed by the Board pursuant to section 18 of the *Code*, the Board requested that the parties await the completion of its consideration of issues in respect of the merging of the seniority lists of the pilot bargaining units represented by different bargaining agents before reconsidering the sales and service arbitral award. Board Decision no. 183 respecting the pilot units was released on July 10, 2002, but was the subject of subsequent judicial review processes resulting in further delay.

[19] Meanwhile, in a certification order dated September 26, 2002, the Board formally and finally ordered that the two customer sales and service bargaining units, Locals 2213 and 1990, together with Air Canada's Aeroplan bargaining unit, be merged to form a unified customer sales and service bargaining unit. The relevant order is reproduced herein:

Order No.: 8011-U
Supercedes: 4668-U, 5548-U, 5574-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Air Canada,
applicant employer,

-and-

National Automobile, Aerospace,
Transportation and General Workers
Union of Canada (CAW-Canada),

certified bargaining agent.

WHEREAS following an application filed by Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. (CAIL), the Canada Industrial Relations Board, in its decision dated September 22, 2000 (CIRB no. 90), declared the two named employers to be

5. La lettre d'entente mentionnée précédemment et le présent protocole d'entente seront incorporés dans une ordonnance du CCRI, conformément à l'alinéa 18.1(2)b) du *Code*.

(traduction)

[18] La décision Jolliffe a été rendue le 25 septembre 2001, au terme de la procédure qui y est décrite. Comme il a déjà été mentionné, bien que la section locale 2213 ait présenté, le 17 octobre 2001, une demande de réexamen de cette décision en vertu du paragraphe 18 du *Code*, le Conseil a demandé aux parties d'attendre que soit terminé l'examen des questions relatives à la fusion des listes d'ancienneté des unités de négociation des pilotes représentés par d'autres agents négociateurs avant de réexaminer la décision arbitrale touchant les préposés aux ventes et aux services à la clientèle. La décision n° 183 applicable aux pilotes a été rendue le 10 juillet 2002, mais comme elle a fait l'objet de divers contrôles judiciaires, le processus de réexamen en a été retardé d'autant.

[19] Entre-temps, dans une ordonnance d'accréditation rendue le 26 septembre 2002, le Conseil a ordonné la fusion officielle et définitive des deux unités de préposés aux ventes et aux services à la clientèle, soit les sections locales 2213 et 1990, et de l'unité de la division Aéroplan d'Air Canada afin de constituer une seule unité de négociation des préposés aux ventes et aux services à la clientèle. Le texte de cette ordonnance est reproduit ci-après:

Ordonnance n°: 8011-U
Remplace: 4668-U, 5548-U, 5574-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

Air Canada,
employeur requérant,

-et-

le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale,
du transport et des autres travailleurs et
travailleuses du Canada (TCA - Canada),

agent négociateur accrédité.

ATTENDU QUE, à la suite d'une demande présentée par Air Canada et Lignes aériennes Canadien International Ltée (LACI), le Conseil canadien des relations industrielles, dans sa décision du 22 septembre 2000 (CCRI n° 90), a déclaré que Air

a single employer pursuant to the provisions of section 35 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*;

AND WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated February 21, 1972, as amended by order dated December 2, 1985, certified the International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers of America as the bargaining agent for a unit of employees of Air Canada comprised of:

"All customer sales and service agents and communication agents of Air Canada employed within the Customer Service Branch and within the territorial limits of Canada." (Bargaining unit 4668-U)

AND WHEREAS, the Canada Labour Relations Board, by order dated April 10, 1990, certified the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW-Canada) as the bargaining agent for a unit of employees of Canadian Airlines International Ltd. comprised of:

"all employees of Canadian Airlines International Ltd. employed at various locations in Canada as sales and service agents, payload specialists, group specialists, passenger service representatives, statistics operators (dispatch), teletypists, lead agents, crew schedulers, assistant schedulers, lead schedulers, flight crew pairing clerks, crew timekeepers." (Bargaining unit 5548-U)

AND WHEREAS, the Canada Labour Relations Board, by order dated May 29, 1990, certified the National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada (CAW-Canada), as the bargaining agent for a unit of employees of the Aeroplan Division of Air Canada comprised of:

"all employees of the Aeroplan Division of Air Canada, **excluding** members of the management of Aeroplan, lead hands, co-ordinators, secretary to Marketing Direct manager, secretary to Service Centre manager, operations analyst and assistant." (Bargaining unit 5574-U)

AND WHEREAS, as a consequence of the above declaration of single employer dated September 22, 2000, the Canada Industrial Relations Board has undertaken to review the structure of the bargaining units affected, pursuant to section 18.1 of the *Code*;

AND WHEREAS, after the parties affected by the declaration and subsequent review of bargaining units failed to come to an agreement within a period considered reasonable by the Board with respect to the determination of the bargaining units, the Board determined in its decision dated January 24, 2001 (CIRB no.104), that there should be a consolidated bargaining unit to include all employees who work primarily in customer sales and service functions or in discrete units which primarily have

Canada et LACI constituaient un employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 21 février 1972, et modifiée par une ordonnance datée du 2 décembre 1985, avait accrédité le Syndicat international des travailleurs unis de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole d'Amérique à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés d'Air Canada comprenant:

«tous les préposés aux ventes et aux services à la clientèle et les agents de communication travaillant au sein de la Direction des services à la clientèle et à l'intérieur des limites territoriales du Canada». (Unité de négociation 4668-U);

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 10 avril 1990, avait accrédité le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés des Lignes aériennes Canadien International Ltée comprenant:

«tous les employés des Lignes Aériennes Canadien International Limitée, qui travaillent à divers endroits au Canada comme agents de ventes et du service à la clientèle, préposés à la charge marchande, spécialistes des groupes, représentants du service aux passagers, préposés à la statistique (répartition), préposés au télé-imprimeur, chefs d'équipe, régulateurs d'équipage, régulateurs adjoints, régulateurs principaux, commis (répartition des équipages) et préposés à l'horaire des équipages». (Unité de négociation 5548-U);

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 29 mai 1990 avait accrédité le Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole du Canada (TCA-Canada) à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la division Aéroplan d'Air Canada comprenant:

«tous les employés de la division Aéroplan de Air Canada, **à l'exclusion** des membres de la direction d'Aéroplan, des chefs d'équipe, des coordonnateurs, de la secrétaire auprès du directeur Marketing Direct, de la secrétaire auprès du chef du Centre de service, de l'analyste des opérations, et de son assistant(e)». (Unité de négociation 5574-U);

ET ATTENDU QUE, à la suite de la déclaration d'employeur unique du 22 septembre 2000 mentionnée précédemment, le Conseil canadien des relations industrielles s'est penché sur la structure des unités de négociation concernées et ce, en vertu de l'article 18.1 du *Code*;

ET ATTENDU QUE, les parties visées par la déclaration et la révision subséquente des unités de négociation n'ont pas réussi à s'entendre, dans le délai jugé raisonnable par le Conseil, sur la détermination des unités de négociation, le Conseil a déterminé, dans la décision qu'il a rendue le 24 janvier 2001 (CCRI nº 104), que devait être établie une unité de négociation englobant tous les employés qui exécutent principalement des fonctions liées aux ventes et au service à la clientèle ou qui font

sales and service functions, including all of the workers in the consolidated Aeroplan unit;

AND WHEREAS, all parties of interest have agreed that the National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) should represent that bargaining unit;

AND WHEREAS, the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) and Air Canada, the employer, have agreed in July 2002 to the following bargaining unit description:

"all employees of Air Canada, within the territorial limits of Canada, primarily engaged in customer sales and service functions, or in discrete units primarily performing such functions, **excluding** any persons performing management functions, or employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations as required by the *Canada Labour Code*."

AND WHEREAS the Board has determined that the proposed bargaining unit is appropriate for collective bargaining;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the above said orders 4668-U, 5548-U and 5574-U be superceded, and they are hereby superceded, and that the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) be, and it is hereby certified to be, the bargaining agent for a unit comprising:

"all employees of Air Canada, within the territorial limits of Canada, primarily engaged in customer sales and service functions, or in discrete units primarily performing such functions, **excluding** any persons performing management functions, or employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations as required by the *Canada Labour Code*."

ISSUED at Ottawa, this 26th day of September 2002, by the Canada Industrial Relations Board.

[20] To summarize, the broad single employer declaration of September 22, 2000, was followed by the letter of agreement between Air Canada and Locals 1990 and 2213, dated September 28, 2000, and the MOU of that date. Subsequently, the January 24, 2001 Board Decision no. 104 ordered the merger of Locals 2213 and 1990 bargaining units together with a unit of Air Canada employees working for Aeroplan also represented by CAW-Canada. The January 28, 2001 protocol agreement between Local 2213, Local 1990, Air Canada and CAW-Canada National, which set out a plan for arbitration concerning seniority rights, followed. Locals 2213 and 1990 then appeared before

partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de fonctions de ce genre, incluant tous les travailleurs faisant partie de l'unité de l'Aéroplan;

ET ATTENDU QUE toutes les parties concernées ont convenu que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) devait être l'agent négociateur pour cette unité de négociation;

ET ATTENDU QUE le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et Air Canada, l'employeur, se sont entendus en juillet 2002 sur la définition suivante de l'unité de négociation:

«tous les employés d'Air Canada travaillant à l'intérieur des limites territoriales du Canada qui exécutent principalement des fonctions de préposé aux ventes et au service à la clientèle, ou qui font partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de fonctions de ce genre, **à l'exclusion** des personnes exécutant des fonctions de gestion ou de celles qui exercent des fonctions confidentielles dans le domaine des relations du travail aux termes du *Code canadien du travail*».

ET ATTENDU QUE le Conseil a déterminé que l'unité de négociation proposée est habile à négocier collectivement;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que les ordonnances 4668-U, 5548-U et 5574-U mentionnées précédemment soient remplacées, et elles sont remplacées par les présentes, et que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) soit accrédité, et l'accrédite par les présentes, agent négociateur d'une unité comprenant:

«tous les employés d'Air Canada travaillant à l'intérieur des limites territoriales du Canada qui exécutent principalement des fonctions de préposé aux ventes et aux services à la clientèle, ou qui font partie d'unités distinctes qui s'acquittent principalement de fonctions de ce genre, **à l'exclusion** des personnes exécutant des fonctions de gestion ou de celles qui exercent des fonctions confidentielles dans le domaine des relations du travail aux termes du *Code canadien du travail*».

DONNÉE à Ottawa, ce 26ième jour de septembre 2002, par le Conseil canadien des relations industrielles.

[20] En résumé, la déclaration générale d'employeur unique du 22 septembre 2000 a été suivie de la lettre d'entente entre Air Canada et les sections locales 1990 et 2213 ainsi que du PE datés du 28 septembre 2000. Par la suite, la décision n° 104 du Conseil datée du 24 janvier 2001 a entraîné la fusion des unités de négociation des sections locales 2213 et 1990 avec l'unité de la division Aéroplan d'Air Canada, elle aussi représentée par TCA-Canada. Le 28 janvier 2001, les sections locales 2213 et 1990, ainsi qu'Air Canada et TCA-Canada national ont signé un protocole d'entente établissant un plan d'arbitrage des questions d'ancienneté. Les représentants des sections

Arbitrator Thomas Jolliffe to have the seniority issue arbitrated, leading to Arbitrator Jolliffe's award, dated September 25, 2001. It is that award, incorporated by agreement in a Board order of May 14, 2003, that Local 2213 has applied to have reconsidered. That award must, therefore, be carefully considered.

IV - The Jolliffe Award

[21] Arbitrator Jolliffe, after describing the circumstances leading to his arbitration process, acknowledges the significance of seniority to the customer service agents by stating that it was obvious from the outset and that he understood it to govern "many of the most important aspects of their working lives, including access to vacancies, transfers and job locations, schedule bids and selection of hours of work, layoff and recall rights, and choice of vacation time."

[22] Arbitrator Jolliffe reproduces as a consideration part of the March 25, 2000 MOU, which, it may be recalled, was not ratified by Local 2213 members. Arbitrator Jolliffe observes that the locals, prior to his arbitration, had continued to operate under separate seniority lists. He refers to article 10.01 of Local 2213's collective agreement and states the view that under the May 4, 2000 MOU, Local 1990 had acquired significant protection from the application of that article. This observation of the arbitrator was based upon the provision that while Local 1990 moved to the Air Canada collective agreement terms, article 10 - providing for endtailing - was, in his view, excluded from application and Local 1990 retained the provisions of its own collective agreement relating to seniority.

[23] Arbitrator Jolliffe also noted that in the absence of agreement between the parties allowing the intermingling of employees from the two locals for the summer of 2000, Air Canada had hired 780 new customer sales and service agents "to assist in dealing with the numerous organizational difficulties being experienced at some airports and ticketing facilities." These employees became a part of Local 2213 upon hiring.

[24] Arbitrator Jolliffe notes the September 28, 2000, MOU of Air Canada, CAW-Canada and CAW-Local 2213. He notes that the September 28 MOU

locales 2213 et 1990 ont ensuite fait valoir leurs points de vue devant l'arbitre Thomas Jolliffe, lequel a rendu sa décision le 25 septembre 2001. C'est de cette décision, qui a été incorporée par voie d'entente dans une ordonnance du Conseil datée du 14 mai 2003, dont la section locale 2213 demande le réexamen. Il convient dès lors de l'examiner de plus près.

IV - La décision Jolliffe

[21] Après s'être employé à décrire les circonstances du recours à l'arbitrage, l'arbitre Jolliffe reconnaît que l'ancienneté revêt de l'importance pour les préposés aux services à la clientèle en indiquant que c'était évident d'entrée de jeu et que, cette question régissait «bon nombre des aspects les plus importants de leur vie active, y compris les vacances, les mutations et le lieu de travail, la postulation des horaires et le choix des heures de travail, les licenciements et les droits de rappel ainsi que le choix des vacances» (traduction).

[22] L'arbitre Jolliffe reproduit à titre indicatif un passage du PE du 25 mai 2000, lequel, rappelons-le, n'a pas été ratifié par la section locale 2213. Il fait ensuite observer que jusqu'au recours à l'arbitrage, les sections locales ont maintenu des listes d'ancienneté distinctes. Il renvoie à l'article 10.01 de la convention collective de la section locale 2213 et se dit d'avis qu'en vertu du PE du 4 mai 2000, la section locale 1990 a acquis une protection importante contre l'application de cette disposition. Il en tient pour preuve la modalité qui, tout en assujettissant la section locale 1990 à la convention collective d'Air Canada, exclut, à son avis, l'article 10, c'est-à-dire la disposition prévoyant le raboutage des listes d'ancienneté, et maintient l'application des dispositions relatives à l'ancienneté de leur propre convention collective.

[23] L'arbitre Jolliffe fait également observer qu'en l'absence d'entente entre les parties en vue de l'imbrication des listes d'ancienneté des deux sections locales pour l'été 2000, Air Canada a embauché 780 nouveaux préposés aux ventes et aux services à la clientèle, qu'il a ensuite inclus dans l'unité de négociation de la section locale 2213 «dans un effort pour surmonter les nombreuses difficultés organisationnelles auxquelles le transporteur faisait face dans un certain nombre d'aéroports et de billetteries». (traduction).

[24] L'arbitre Jolliffe attire ensuite l'attention sur le PE conclu le 28 septembre 2000 entre Air Canada, TCA-Canada et la section locale 2213 de TCA, qui

provided for one-time cash payments to Local 2213 members and a voluntary separation process (VSP) to remove approximately one thousand relatively senior customer sales and service agents. On the same date, September 28, Mr. Jolliffe notes the Local 2213 collective agreement was extended with wage increases, and a no-layoff guarantee.

[25] Arbitrator Jolliffe also refers to the January 28, 2001 Protocol Agreement, respecting the Jolliffe seniority arbitration and reproduces it in its entirety. He also alludes to Decision no. 104, which had been issued on January 24, 2001, prior to the signing of the protocol agreement. He cites paragraph 91 of the decision:

> [91] The above groupings will, therefore see, the new Sales and Service unit including all such employees and those within the Aeroplan bargaining unit from the former Air Canada, the Customer Service Unit from Air Canada and the Customer Sales and Service Unit from CAIL, with appropriate exclusions. If a separate entity for Aeroplan is eventually created, the separation of the Aeroplan groups can be considered when such need arises.
>
> (pages 51; and 143,315)

[26] Arbitrator Jolliffe comments that when the Board ordered the bargaining units to merge, it did not "declare Local 1990 members to have joined or been absorbed by the existing Local 2213." Rather, the Board viewed it as a matter of creating "the New Sales and Service Unit"." The arbitrator noted that there is nothing in the Board's relevant decisions which could be taken as favouring Air Canada over CAIL, or Local 2213 over Local 1990, with respect to how the merger came about or the resultant labour issues.

[27] Arbitrator Jolliffe set out the positions taken before him by the parties with respect to the merging of the relevant seniority lists. CAW-Canada argued that its policy remained one of dovetailing agents by date of hire following mergers and that using the original date of hire for seniority integration is presumptively fair. Air Canada remained essentially neutral. Local 1990 argued that dovetailing met the fundamental principles of fairness and equity and that resulting changes in relative seniority should be viewed as minor when combining employees relatively equal in terms of

prévoyait un paiement unique pour les membres de la section locale 2213 et un programme de départ volontaire (PDV) visant à supprimer un millier de postes de préposés aux ventes et aux services à la clientèle parmi le personnel comptant le plus d'ancienneté. Le même jour, la section locale 2213 a obtenu la prolongation de sa convention collective avec des majorations salariales et une garantie de non-licenciement.

[25] L'arbitre Jolliffe renvoie également au protocole d'entente du 28 janvier 2001 concernant l'arbitrage de l'ancienneté, dont il reproduit intégralement le texte. Il mentionne également la décision n° 104 rendue le 24 janvier 2001, avant la signature du protocole d'entente, et en cite le paragraphe 91:

> [91] Sont donc groupés la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, y compris tous les employés exécutant ces fonctions et les membres de l'unité de négociation de l'Aéroplan en place à Air Canada avant la fusion, l'unité des services à la clientèle d'Air Canada et l'unité des préposés aux ventes et aux services à la clientèle des LACI, en tenant compte des groupes et des fonctions exclus. Si une unité distincte composée des employés de la division Aéroplan en vient à être créée, la séparation des groupes concernés sera examinée en temps opportun.
>
> (pages 51; et 143,315)

[26] L'arbitre Jolliffe fait observer que, dans son ordonnance de fusion des unités de négociation, le Conseil n'a nullement «déclaré que les membres de la section locale 1990 étaient absorbés par la section locale 2213» (traduction). En fait, le Conseil considérait plutôt que cette fusion consacrait la création de «la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle» (traduction). L'arbitre indique qu'il n'y avait rien dans les décisions pertinentes du Conseil qui pourrait être interprété comme privilégiant Air Canada par rapport à LACI ou la section locale 2213 par rapport à la section locale 1990 pour ce qui touche la décision de fusionner ou les questions de relations de travail corrélatives.

[27] L'arbitre Jolliffe expose les positions de chacune des parties sur la fusion des listes d'ancienneté pertinentes. TCA-Canada demeure partisan de l'imbrication des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage dans le contexte d'une fusion et se dit d'avis que l'utilisation de la date originale d'embauchage est un critère prétendument juste. Air Canada s'abstient essentiellement de prendre position. La section locale 1990 fait valoir que l'imbrication des listes cadre avec les principes fondamentaux de justice et d'équité et que les changements qui en résultent sur

numbers, work functions, bargaining history, benefits engaged, and accrual and use of seniority.

le plan de l'ancienneté relative devaient être considérés comme minimes quand on regroupe des employés en nombre relativement égal qui présentent des caractéristiques semblables pour ce qui touche les fonctions accomplies, l'historique des négociations, les avantages en cause ainsi que l'accumulation et l'utilisation de l'ancienneté.

[28] As for Local 2213, Mr. Jolliffe indicates that it opposed the dovetailing approach and proposed that the Local 1990 list be endtailed, as the "Air Canada way" when employees transfer into customer sales and service bargaining unit work. The argument of Local 2213 was in part based upon article 10.01 of its collective agreement, which sets out that any employees coming into the bargaining unit are to be endtailed. Local 2213 was of the view before the arbitrator that the financial and economic situation of the merging airlines, which it suggested was worsening at the time, was very relevant to the case. Arbitrator Jolliffe notes that Local 2213's argument from this was that Air Canada's financial situation will worsen for some time and that Local 2213 members should not have been required to bear the risks of lay-off resulting from the corporate takeover. As an alternative to endtailing, Local 2213 argued in favour of an integration in the ratio of five former Local 213 employees to each Local 1990 employee.

[28] Pour ce qui est de la section locale 2213, M. Jolliffe indique qu'elle rejette la méthode de l'imbrication et propose plutôt le raboutage de la liste d'ancienneté de la section locale 1990, car c'est de cette manière qu'on procède chez Air Canada quand des employés sont inclus dans l'unité de négociation des ventes et du service à la clientèle. La section locale 2213 fonde en partie son argument sur les dispositions de l'article 10.01, qui prévoit que les employés intégrés dans l'unité de négociation sont ajoutés à la suite de la liste d'ancienneté. Elle soutient que la situation économique et financière des transporteurs aériens fusionnés, qui continue à son point de vue de se détériorer, est un facteur très pertinent dans les circonstances actuelles. L'arbitre Jolliffe indique que l'argument qui se dégage de ces propos, c'est que la situation financière d'Air Canada va continuer de se détériorer pendant un certain temps encore et que les membres de la section locale 2213 ne devraient pas être forcés d'assumer les risques de licenciements résultant de la prise de contrôle de LACI. Comme solution de rechange au raboutage des listes, la section locale 2213 se dit en faveur d'une formule d'intégration fondée sur un ratio de cinq anciens employés de la section locale 2213 pour un employé de la section locale 1990.

[29] Arbitrator Jolliffe next examines Local 1990's and Local 2213's origins and the history and the methodology used in ordering seniority following previous mergers. He carefully examines and considers industry norms and considers the previous use in the airline customer sales and service context of endtailing, dovetailing and ratioed integration.

[29] L'arbitre Jolliffe passe ensuite en revue les origines et l'historique des sections locales 1990 et 2213, ainsi que les méthodes utilisées aux fins de l'intégration des listes d'ancienneté dans le cadre de fusions antérieures. Il examine attentivement les normes en vigueur dans le secteur du transport aérien et se penche sur l'utilisation antérieure, dans le cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle, du raboutage et de l'imbrication des listes d'ancienneté ainsi que de l'intégration au moyen d'un ratio.

[30] Arbitrator Jolliffe also notes and considers article 18.05 of the Air Canada collective agreement, which provided:

[30] L'arbitre Jolliffe attire également l'attention sur l'article 18.05 de la convention collective conclue avec Air Canada, qui prévoit ce qui suit:

18.05 Corporate Reorganization

In the event that the Company changes ownership, merges with another company or in any way changes its corporate identity, the Agreement will remain in full force and effect and the Union recognition now in effect and/or the certificate issued by the Canada Labour Relations Board then in existence shall not be affected in any way except as otherwise governed or directed by the Board. The Company further agrees to enter into negotiations with the Union. Failing settlement, the provisions of the *Canada Labour Code* will apply.

[31] Arbitrator Jolliffe notes that in a situation where, by Board order, sections 18.1(2) and 18.1(3) of the *Code* apply and there has been no settlement of the seniority integration issue, Local 2213 cannot demand protection under article 18.05, essentially because the matter must then be decided by negotiation, or failing that, by a Board decision resolving the matters in issue.

[32] Arbitrator Jolliffe also considered the various expert and other witness statements and reports put forth by Local 1990 and Local 2213 in detail, and appears to have favoured the report of Mr. Tom Walker on behalf of Local 1990, where conflicts of fact arose.

[33] The specific evidence put forth need not all be reviewed in detail in these reasons. One reason for this is that one principal focus of the submitted expert reports was upon who brought what economically to the merger. In the end result, the arbitrator decided (as the Board did in Decision no. 183 after reviewing the Air Canada, CAIL merger context) that he should not select a winner and a loser based on pre-merger economic circumstances. Some comment on this aspect of the arbitrator's decision is useful here. Since the Board, based upon its analysis in Decision no. 183, has indicated that the relevant issue in considering what rights parties bring forward to a merger depends not upon their economic prospects but upon their collective agreement acquired rights and other bargaining rights reasonably found to have been brought forward, the arbitrator is correct. As is noted in Decision no.183, the Air Canada/CAIL merger proceeded on the basis that the existing collective agreement rights of the bargaining unit members of both merging entities would be recognized. Where this is so, such rights which are not in conflict must continue to be recognized, with those in conflict being reconciled on the basis that the

18.05 Restructuration organisationnelle

Dans l'éventualité d'un changement de propriété, d'une fusion avec une autre société ou de tout autre changement d'identité organisationnelle, la convention collective demeure en vigueur et la reconnaissance syndicale actuellement en vigueur et/ou le certificat délivré par le Conseil canadien des relations du travail applicable à ce moment-là ne sont modifiés d'aucune façon sauf dispositions contraires, ou indications contraires du Conseil. La Société convient en outre d'entamer des négociations collectives avec le syndicat. En cas d'échec, les dispositions du *Code canadien du travail* s'appliquent.

(traduction)

[31] L'arbitre Jolliffe fait observer que, dans une situation où les paragraphes 18.1(2) et 18.1(3) du *Code* s'appliquent par ordonnance du Conseil et où la question de l'intégration des listes d'ancienneté reste en suspens, la section locale 2213 n'est pas justifiée de se réclamer de la protection de l'article 18.05, essentiellement parce que l'affaire doit dès lors être réglée par la voie de la négociation ou, en cas d'échec, par une décision du Conseil.

[32] L'arbitre Jolliffe examine aussi en détail les déclarations et rapports des divers experts et témoins portés à sa connaissance par les sections locales 1990 et 2213; sa préférence semble aller au rapport de M. Tom Walker, pour le compte de la section locale 1990, lorsqu'il y a contradiction dans les faits.

[33] Il n'est pas nécessaire d'examiner en détail tous les éléments de preuve présentés à l'arbitre, en partie parce que les rapports d'experts en question mettent principalement l'accent sur l'apport économique de chaque transporteur à l'entreprise fusionnée. Au bout du compte, l'arbitre a décidé (à l'instar du Conseil dans la décision n° 183, au terme de l'examen du contexte de la fusion entre Air Canada et LACI) qu'il devait se garder de désigner un gagnant et un perdant en se fondant sur la situation économique de chaque transporteur avant la fusion. Cet aspect de sa décision mérite un certain nombre d'observations. Étant donné que le Conseil a indiqué, au terme de son analyse dans la décision n° 183, que la détermination des droits que conservent les parties lors d'une fusion repose non pas sur les perspectives économiques de chacune, mais sur les droits inscrits dans les conventions collectives et les autres droits de négociation qu'il est raisonnable de considérer comme acquis, on peut dire que la décision de l'arbitre est fondée. Comme il est mentionné dans la décision n° 183, la fusion d'Air Canada et de LACI est fondée sur la prémisse que les droits inscrits dans les négociations collectives des employés des deux entités

rights of neither group should be given preference. Thus, as made clear in Decision no. 183, the factor of pre-merger economic status and prospects becomes secondary to the priority to be given to recognizing and reconciling the existing collective agreement rights.

fusionnées seront reconnus. Cela étant dit, les droits jugés compatibles doivent continuer d'être reconnus tandis que les autres doivent être harmonisés en partant du principe qu'il faut se garder de privilégier les droits d'un groupe particulier. Par conséquent, comme il est clairement indiqué dans la décision nº 183, la situation et les perspectives économiques des entités avant la fusion devient un facteur secondaire, vu la nécessité de reconnaître et d'harmoniser en premier lieu les droits inscrits dans les conventions collectives.

[34] While the arbitrator did not see the evidence of pre-merger economic prospects as of importance, the evidence of impact on employees of different approaches to seniority integration was carefully considered. The arbitrator carefully considered and reviewed statistical data presented to him in respect of the impact on the affected groups of a dovetail of seniority by date of hire. He considered the evidence provided to him on the demographic, numerical and other aspects of the composition of each group, their working conditions and circumstances, and even the particular impact of location. He considered the impact of approaches to integration on longer term and shorter term employees and the hiring patterns in each airline. He found that the two groups were largely similar, in respect of the issues he examined, if the late hired group, hired in the summer of 2000 into Local 2213, was not included in the comparison.

[34] Au contraire de la preuve relative aux perspectives économiques des entités avant la fusion, l'arbitre a examiné avec beaucoup d'intérêt l'incidence sur les employés des diverses méthodes d'intégration des listes d'ancienneté. Il a examiné attentivement les données statistiques qui lui ont été fournies relativement à l'incidence de l'imbrication des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage. Il a également pris en considération les éléments de preuve sur les diverses caractéristiques de chaque groupe (données sur l'effectif, nombres d'employés), leurs conditions de travail et même l'incidence particulière de leur lieu de travail. Il a aussi tenu compte des répercussions des diverses méthodes d'intégration pour les employés nommés à court et à long terme ainsi que des pratiques d'embauche de chaque transporteur aérien avant d'en arriver à la conclusion que les deux groupes étaient essentiellement identiques pour ce qui touche les aspects examinés, exception faite du dernier groupe d'employés embauchés à l'été 2000 et inclus dans la section locale 2213.

[35] Although he did not have before him the detail now presented, the arbitrator also considered, in general terms, the use of a variable ratio approach such as that utilized by Arbitrator Mitchnik in respect of the pilot's group in the ongoing Air Canada/CAIL merger process. A more specific variable ratio approach is now urged upon the Board by Local 2213.

[35] En dépit du fait qu'il ne disposait pas de tous les renseignements ayant été portés à la connaissance du Conseil en l'espèce, l'arbitre a aussi pris en considération, de manière générale, l'utilisation d'une formule fondée sur un ratio variable semblable à celle que l'arbitre Mitchnik a appliquée dans le cas des pilotes d'Air Canada et de LACI. La section locale 2213 exhorte maintenant le Conseil à adopter une formule fondée sur un ratio variable particulier.

A - The Arbitrator's Conclusion

A - La conclusion de l'arbitre

[36] Having considered the history of the merger, the positions of the respective parties, the expert reports and the case law put before him and the context of the alternatives posed, Arbitrator Jolliffe concluded that the seniority lists should be dovetailed on the basis of the date of hire of the affected employees, essentially because that appeared in context to be the relevant method and norm. He was struck by the similarity of the

[36] Ayant pris en considération les circonstances de la fusion, les positions de chacune des parties, les rapports d'experts et la jurisprudence présentés, ainsi que le contexte des solutions de rechange proposées, l'arbitre Jolliffe en est arrivé à la conclusion que les listes d'ancienneté devaient être imbriquées en fonction de la date d'embauchage des employés concernés pour la simple raison que cela lui apparaissait comme la

two groups and noted that the most notable deviation from a similarity of circumstances was in respect of a group of former Local 2213 mid-level agents who had been transferred to CAIL and Local 1990 in previous airline mergers. He noted:

> On the whole of the materials presented, I accept that at the end of the day Local 2213 has no satisfactory answer to the fact that throughout the airline consolidation process underway for many years in Canada, overwhelmingly dovetailing by transfer of seniority with one of the incoming entities has been the norm for sales and service agents. While Local 2213 asserts that endtailing has always been the Air Canada way, its employer in this most recent merger of the two mainline carriers has been neutral on this issue. It is compellingly clear that endtailing has not been the way for Local 2213 or its predecessor CALEA when airlines in the past have merged their operations and intermingled their work forces, whatever the financial situations of the merging entities. Presumably, in some cases, one or the other of them was in precarious financial circumstances or even failing. I must reject Mr. Akin's approach in terms of what he considers fair or expected in such a circumstance by his analysis of labour relations principles. This industry norm of dovetailing the seniority of sales and services agents from merging airlines in Canada has come to be expected, and as I see it, is also a fair approach in the current circumstances. It is at the very least, presumptively fair, and in looking at the situation nationally, albeit with local repercussions, I am not persuaded on the evidence presented at hearing that any offsetting inequity or unfairness has resulted here. Much to the contrary, if the group of mid-level seniority agents who were previously members of Local 2213 before being taken away through no fault of their own as a result of the creation of CAIL through the unfolding line of CPAL-EPA-Nordair-PWA-Wardair mergers are then directed to rejoin their former brothers and sisters from Local 2213 at the time of the ultimate merger in the Canadian airline industry to form a new sales and service unit, but only at the end of the line, that would smack of unfairness.
>
> I am also not persuaded that endtailing would in any way present a workable solution for these approximately equal number of individuals, essentially at 1:1 ratio, who have been thrown together and completely intermingled in the workplace performing identical duties, duties which they have always performed. The new sales and service unit's combined members will have been exposed to a course of events not of

méthode et la norme applicables dans les circonstances. Après s'être dit surpris par la similitude des deux groupes, il fait observer que l'exception la plus remarquable par rapport à une série de circonstances semblables est le fait qu'un groupe d'anciens membres de la section locale 2213 de niveau d'ancienneté intermédiaire avaient été transférés dans la section locale 1990 de LACI lors de fusions antérieures. Sa conclusion est reproduite ci-après:

> Compte tenu de l'ensemble des documents qui ont été portés à ma connaissance, je reconnais, en dernière analyse, que la section locale 2213 n'a pas réussi à répondre de manière satisfaisante au fait que dans le processus de fusion de transporteurs aériens en cours depuis de nombreuses années au Canada, la norme le plus souvent appliquée dans le cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle est l'imbrication par transfert de l'ancienneté avec l'une des entités fusionnées. Alors que la section locale 2213 soutient qu'on a toujours procédé par raboutage des listes chez Air Canada, l'employeur a choisi de ne pas formuler de point de vue sur cette question dans le cadre de la fusion des deux transporteurs aériens de grandes lignes qui est actuellement en cours. La preuve démontre de façon indéniable que la section locale 2213 ou son prédécesseur l'ACETA ont privilégié d'autres méthodes d'intégration lorsque des transporteurs aériens ont fusionné leurs activités et intégré leurs effectifs par le passé, quelle que fut la situation financière des entités concernées. Dans certains cas, il est probable que l'une ou l'autre de ces entités était aux prises avec de graves difficultés financières ou se dirigeait même vers la faillite. Je dois rejeter la méthode que M. Akin considère comme juste et attendue en pareilles circonstances d'après son analyse des principes régissant les relations de travail. La norme qui prévaut actuellement dans le secteur et qui consiste à imbriquer les listes d'ancienneté des préposés aux ventes et aux services à la clientèle lorsqu'il y a fusion de transporteurs aériens au Canada en est venue à être attendue et je considère que c'est aussi une méthode juste dans les circonstances actuelles. C'est à tout le moins une norme prétendument juste et lorsqu'on examine la situation dans une perspective nationale, en faisant abstraction des répercussions locales, je ne suis pas convaincu, sur la foi de la preuve présentée à l'audience, qu'il en est résulté en contrepartie un traitement injuste. Bien au contraire, si les préposés de niveau d'ancienneté intermédiaire qui faisaient partie de la section locale 2213 avant d'en être exclus bien malgré eux lors de la création de LACI par les fusions entre LACP-EPA-Nordair-PWA-Wardair reçoivent ensuite l'instruction de rejoindre leurs anciens collègues de la section locale 2213 à l'issue de l'ultime fusion dans le secteur du transport aérien au Canada pour former une nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle, mais seulement à la fin de la file, c'est à ce moment qu'il faudrait parler d'injustice.
>
> Je ne suis pas convaincu non plus que le raboutage des listes constituerait de quelque façon une solution réaliste pour ces deux groupes composés d'un nombre sensiblement égal d'employés - essentiellement un ratio de un pour un - qui ont été fusionnés malgré eux et complètement intégrés sur le plan professionnel pour accomplir des tâches identiques, qu'ils ont toujours accomplies. Les membres de la nouvelle unité des

their making. I do not see that unequal consequences should rest at the feet of either incoming group.

I am also unable to conclude that the same kind of inequity revealed to Mr. Mitchnick by the demographics of the merger of the pilots is evident here. The overall ratio is virtually equal, except for the "bulge" represented by the former Local 2213 members having come to CAIL during its previous mergers in the late 1980's. The seniority levels, when considered nationally, are also very close. While Mr. Mitchnick concluded that his [*sic*] was a situation where date of hire could not be made to fit, making it necessary to adopt the variable ratio model he applied, here I find the opposite to be the case.

Further, I must reject the theory that the merged operations are not complementary simply because the total weight of this country's two mainline carriers, both domestically and internationally, now fly under the same banner, management and ownership as a declared common employer. I also expect there is hope that sufficient efficiencies will develop to make the merged operations successful in the long term, whatever the hurdle presented by current industry downturn and international tragedy, which the new Air Canada and all its employees will work to overcome.

Nor, am I persuaded that in these circumstances it ultimately comes down to a financial analysis of the separate worth of the incoming airline businesses' contribution to the new Air Canada, now the single employer, or the projected worth of the combined entity which, in many respects and for many reasons, may lie beyond the control of any party associated with this arbitration. It is probably only doubtfully ascertainable at this point in any event.

I accept also at the end of the day that it is not determinative of the issue to look at this merger in terms of winners and losers, whether in connection with the corporations themselves or their combined and intermingled sales and service agents; nor can I accept that one of the incoming groups of the new unit, or even 80% of it as would be the case with a 5:1 ratio, should be placed at the end of the line in order that the other half should never be disadvantaged to any degree over whatever the future brings in an industry which has become subject to periodic fluctuations and international events. The graphically displayed uncertainties which are generated would be there whether Air Canada had taken no steps to become the single dominant airline by merging with CAIL, or had been absorbed itself in another manifestation of the consolidation model, or was still in close competition with another sizable operation controlling the next biggest slice of the domestic and international markets serviced from Canada. At the same time, Air Canada since the merger has taken steps to ensure some stability in the long term for the combined unit by providing layoff/relocation protection through March 2004 and embarking on an ambitious VSP program. The Local 2213 members have also accepted a

ventes et du service à la clientèle auront été exposés à une série d'événements sur lesquels ils n'avaient aucune prise. Je trouve inconcevable que l'un des deux groupes fusionnés puisse être pénalisé par rapport à l'autre.

Je suis également incapable de conclure que le même genre d'injustice que celle qui est ressortie à l'examen par M. Mitchnick des données sur les effectifs de pilotes est présente en l'espèce. Le ratio général est pratiquement le même, sauf dans le cas du groupe constitué des anciens membres de la section locale 2213 qui ont été transférés à LACI lors des fusions antérieures de la fin des années 1980. Les niveaux d'ancienneté, sur le plan national, sont également très semblables. Alors que M. Mitchnick a conclu que l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes ne se prêtait pas à l'utilisation de la date d'embauchage, d'où la nécessité du modèle fondé sur un ratio variable qu'il a appliqué, j'en arrive à la conclusion contraire en l'espèce.

Je dois également rejeter la théorie selon laquelle les entreprises fusionnées ne sont pas complémentaires simplement à cause du poids total, sur les plans national et international, des deux transporteurs canadiens de grandes lignes qui partagent désormais la même raison sociale, la même direction et le même droit de propriété en tant qu'employeur unique. J'ose espérer qu'on réussira à réaliser des économies suffisantes pour faire de l'entreprise fusionnée un succès à long terme, peu importe les difficultés causées par le repli actuel dans le domaine du transport aérien et les tragédies internationales, que la nouvelle société Air Canada s'affairera certainement à surmonter avec l'aide de ses employés.

Je ne suis pas non plus convaincu, dans les circonstances actuelles, que l'intégration de l'ancienneté se résume au bout du compte à une analyse financière de la valeur de l'apport de chacun des deux transporteurs aériens à la nouvelle société Air Canada, devenue l'employeur unique, ou de la valeur projetée de la nouvelle entité qui, à bien des égards et pour de nombreuses raisons, échappe probablement au contrôle des parties visées par la présente procédure d'arbitrage et qui, de toute façon, est sans doute à peu près impossible à déterminer à ce moment-ci.

J'admets en définitive qu'on ne réglera pas la question en s'employant à trouver les gagnants et les perdants dans cette fusion, qu'il s'agisse des sociétés à proprement parler ou des deux groupes fusionnés et intégrés de préposés aux ventes et aux services à la clientèle; en outre, je trouve inacceptable que l'un des groupes appelés à constituer la nouvelle unité, ou même 80 % de ses membres, comme ce serait le cas si on utilisait un ratio de cinq pour un, soit placé à la fin de la file afin que l'autre ne soit jamais désavantagé dans quelque mesure que ce soit à l'avenir, peu importe l'événement qui pourrait survenir, dans un secteur qui n'est désormais plus à l'abri des fluctuations périodiques et des tragédies internationales. Les difficultés on ne peut plus évidentes qui en résultent seraient présentes même si Air Canada n'avait pas fusionné avec LACI pour devenir le seul transporteur aérien dominant ou avait été absorbée par une autre forme de fusion, ou était encore en concurrence dangereuse avec un autre transporteur de taille contrôlant la deuxième plus grande part des marchés national et international desservis à partir du Canada. Par ailleurs, Air Canada a pris des mesures depuis la fusion pour assurer une certaine stabilité à long terme aux

$21.8 million one time award which should be seen to help modify their perception of being unfairly exposed.

I conclude that the seniority of the two agent groups which will form the new sales and service unit should be integrated, dovetailed, on the basis of the affected employees bringing their seniority dates with them, being not persuaded that endtailing or any ratio integration should be applied. In reaching this conclusion I do not find the pilots' line of cases advances Local 2213's position. As I noted during my review of Mr. Mitchnick's award, while the pilots were generally arbitrating their seniority integration as the various mergers progressed during the late twentieth century period of domestic airline consolidation, the sales and service agents were invariably agreeing to dovetail, creating a consistent historical flow which is extremely difficult to overlook, including Local 2213 and its predecessor CALEA. Further, as I noted, the demographics of the pilot groups are quite different.

At the same time, as previously indicated, I am concerned with respect to one base, in particular, Winnipeg, where I perceive the possibility of inequity to exist locally with respect to the noticeable bulge of relative/moderately junior Local 2213 members who are faced with a much smaller group of incoming Local 1990 members who have by far the greater seniority. It presents the distinct possibility of unsettling established seniority driven work patterns which I expect that parties will want to address. Accordingly, and in fully recognizing that the parties do not prefer to go the "fences" route, I leave it up to them to discuss the issue of whether those employees require a special local protection of a limited nature, as fairness might dictate, and I will remain available in the event the parties require any direction.

This hearing into the seniority integration issue was long and difficult, and I have no doubt was emotionally draining for the numbers of Local 2213 and Local 1990 members who sat through much or even all of it, and many of their co-workers who were not in attendance. Their experienced and extremely capable counsel, with the advice and assistance of their teams of informed advisors, explored in great depth all the relevant issues associated with the merger and what were seen to be the competing seniority rights of the agents about to be included in the Board ordered new sales and service unit. By any standard applicable to an arbitration hearing convened in a labour relations matter, their combined efforts were heroic in size and scope. The agents affected by this award must now gather themselves together to become one group to ensure that their neutral employer's best interests be protected, albeit combination they will undoubtedly present a united front as a formidable bargaining unit in any future collective bargaining. They should all resist the temptation to reduce this award to an

membres de la nouvelle unité en leur offrant une protection contre les licenciements/la réinstallation jusqu'en mars 2004 ainsi qu'un ambitieux programme de départ volontaire. Les membres de la section locale 2213 ont également obtenu une prime unique de 21,8 millions de dollars, qui devrait être vue comme un moyen de les aider à se défaire de la perception qu'ils sont injustement exposés.

Je conclus que les listes d'ancienneté des deux groupes de préposés qui formeront la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle devraient être intégrées, ou imbriquées, en partant du principe que les employés touchés conservent leur ancienneté, car je ne suis par convaincu que le raboutage des listes ou l'utilisation d'un ratio s'appliqueraient en l'espèce. En en arrivant à cette conclusion, je tiens à préciser que les précédents invoqués par les pilotes favorisent la position de la section locale 2213. Comme je l'ai fait observer dans mon examen de la décision de M. Mitchnick, alors que les pilotes ont généralement soumis à l'arbitrage l'intégration de leurs listes d'ancienneté au fil de la série de fusions de transporteurs aériens nationaux qui ont marqué la fin du vingtième siècle, les préposés aux ventes et aux services à la clientèle ont invariablement opté pour l'imbrication des listes, créant ainsi une tendance historique dont il est extrêmement difficile de faire abstraction, y compris dans le cas de la section locale 2213 et de son prédécesseur l'ACETA. Je tiens également à rappeler que les données sur les effectifs des pilotes sont aussi assez différentes.

Par ailleurs, comme je l'ai mentionné précédemment, il y a un lieu de travail qui me préoccupe particulièrement, celui de Winnipeg pour être plus précis, où j'entrevois la possibilité que le processus d'intégration puisse se révéler injuste pour l'imposant groupe de membres de la section locale 2213 comptant relativement peu d'ancienneté qui fait face à un petit groupe de membres de la section locale 1990 fort bien pourvu sur le plan de l'ancienneté. Il existe une très nette possibilité que l'intégration de ces deux groupes se solde par une désorganisation de l'attribution du travail en fonction de l'ancienneté et je m'attends que les parties voudront se pencher sur ce problème. Par conséquent, et en admettant sans restriction que les parties préfèrent éviter le cloisonnement, je leur laisse le soin de régler entre elles la question de savoir s'il convient d'accorder une protection spéciale de nature limitée à ces employés par souci d'équité et je demeure à leur disposition pour leur venir en aide à cet égard.

L'audition de la question de l'intégration des listes d'ancienneté a été un processus long et difficile et, certainement, une expérience éprouvante sur le plan émotif pour les membres des sections locales 2213 et 1990 qui ont assisté à la quasi-totalité, voire la totalité des débats ainsi que pour leurs nombreux autres collègues. Leurs procureurs chevronnés et extrêmement compétents, secondés par des équipes de conseillers avertis, ont examiné en profondeur toutes les questions pertinentes se rapportant à la fusion ainsi que les droits d'ancienneté, perçus comme concurrents, des employés appelés à former la nouvelle unité des ventes et du service à la clientèle sur ordonnance du Conseil. Selon les normes applicables à une audition d'arbitrage dans une affaire de relations de travail, ils ont déployé ensemble des efforts que je qualifie d'héroïques tant par leur ampleur que par leur portée. Les préposés visés par la présente décision doivent maintenant se serrer les coudes pour former un groupe uni afin de protéger les intérêts supérieurs de leur employeur non

issue of winners and losers as the award only speaks to seniority integration, and is in the nature of an interest award meant to find the fairest solution to the issue at hand. It should not be viewed as anyone being deprived of the seniority date he or she has brought to the table or being reduced is status to any degree.

As I say, with respect to these two bargaining units as a whole, Locals 2213 and 1990, I direct that their seniority be dovetailed on the basis of the seniority dates their members brought with them to the merger. The current collective agreements with modifications as extended to March 27, 2004 should be amended to reflect the dovetailing. I remain seized of this matter pending implementation and in the event that any clarification or further directions are required.

partisan, quoiqu'en regroupant ainsi leurs forces, ils formeront sans contredit une unité de négociation redoutable lors des prochaines négociations collectives. Tous doivent résister à la tentation de ramener la présente décision à une affaire de gagnants et de perdants car elle concerne uniquement l'intégration des listes d'ancienneté et revêt le caractère d'une décision raisonnée ayant pour but de trouver la solution la plus juste possible à la question en litige. Il faut se garder de conclure que quiconque a été dépossédé de sa date d'ancienneté originale ou a subi une perte de statut quelconque.

Comme je l'ai déjà dit, en ce qui concerne les deux unités de négociation en cause, à savoir les sections locales 2213 et 1990, les listes d'ancienneté doivent être imbriquées en fonction des dates d'ancienneté des membres à la date de la fusion. Les conventions collectives modifiées actuellement en vigueur qui ont été prolongées jusqu'au 27 mars 2004 doivent faire l'objet de changements pour tenir compte de l'imbrication des listes. Je demeure saisi de l'affaire jusqu'à l'exécution de ma décision, ainsi que dans l'éventualité où des éclaircissements ou des directives additionnelles seraient nécessaires.

(traduction)

B - What the Parties Did Not Like About the Award

[37] Subsequent to the release of the award, Local 2213 did not agree with Arbitrator Jolliffe's conclusion. The reasons for Local 2213's disagreement are set out in its grounds for reconsideration, previously stated. Local 2213 further argues that Arbitrator Jolliffe created winners and losers and states that the Board is in a position to correct the injustice. It further submits, based upon its analysis produced after Decision no. 183, that a relative ratio (as of September 26, 2002) will correct the inequities.

[38] Local 1990, however, in a letter to the Board dated September 12, 2002, indicates that it is of the view that the Jolliffe award is correct on the facts and on the law. Counsel for Local 1990 further states that "there is no reason to interfere with his Award." To consider carefully the Local 2213 arguments, it is useful to consider in more detail each of the grounds now advanced by Local 2213 to support its request for reconsideration (see paragraph 6).

1 - Date of Integration

[39] It is argued that Arbitrator Jolliffe committed an error of law or policy in failing to determine any date upon which the seniority lists should be merged. This issue arises because if lists are to be merged by ratio, the date of the merger must be determined to establish

B - Ce que les parties n'aiment pas dans cette décision

[37] Après avoir pris connaissance de la décision, la section locale 2213 s'est dite en désaccord avec la conclusion de l'arbitre Jolliffe. Ses raisons sont exposées dans les moyens invoqués au soutien de la demande de réexamen reproduits précédemment. La section locale soutient de plus que l'arbitre Jolliffe a créé des gagnants et des perdants et que le Conseil est en mesure de corriger cette injustice. Elle affirme, sur la foi de l'analyse produite après la décision nº 183, que l'utilisation d'un ratio relatif (en date du 26 septembre 2002) permettra de corriger les inégalités relevées.

[38] Par ailleurs, dans une lettre adressée au Conseil le 12 septembre 2002, la section locale 1990 indique qu'elle est d'avis que la décision Jolliffe est fondée sur les faits et la jurisprudence. Son procureur affirme en outre qu'il n'y a aucune raison de la modifier. Pour examiner à fond les observations de la section locale 2213, il convient de revenir sur chacun des moyens invoqués au soutien de sa demande de réexamen (voir le paragraphe 6).

1 - Date d'intégration

[39] La section locale 2213 soutient que l'arbitre Jolliffe a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de déterminer la date d'intégration des listes d'ancienneté. Cette question se pose parce que si les listes doivent être fusionnées au moyen d'un ratio, il est

the numbers of employees to be merged together. With respect to the appropriate date to be used for the merging of the present two seniority lists, Local 2213 submits to the Board that September 26, 2002 is the appropriate date. Local 2213 also submits an alternative date of January 24, 2001, as a possible appropriate date for the merging of the seniority lists. It asks the Board to also keep in mind that Local 1990 members voted to accept the terms and conditions of the Local 2213's collective agreement, effective June 3, 2000. In response to this ground, it should be recalled that in the present circumstances, the merger undertaken by the arbitrator was not based upon ratio, but upon date of hire. There was no ratioing. A merger by date of hire will generally produce the same result, irrespective of the date on which it is conducted. Unless the arbitrator is wrong in not choosing a ratioed approach, the failure to choose a date is unobjectionable. Whether or not a ratioed approach is necessary in these circumstances will be discussed below. It should also be noted that the date chosen by Local 2213 will include within the ratioed group the summer 2000 hires, whom the Arbitrator felt should not be so included.

2 - Impact of the Award

[40] It is argued that Arbitrator Jolliffe committed an error of law or policy by failing to ensure that the impact of his award was consistent with the principles of the *Code* as enunciated by the Board. The additional evidence and analysis submitted by Local 2213 is of importance in this respect, since it provides additional perspective on the impact issue. The most notable additional evidence is that respecting the percentile variances. The Arbitrator considered a significant amount of evidence respecting impact in his original decision, but the material provided by counsel for Local 2213 on August 8, 2003 was not considered by him. Equally, certain additional materials and the argumentation advanced at the August 25 and 26 hearings on the matter were not considered by the Arbitrator. The present Board therefore considered that evidence, together with evidence in reply to it submitted by Local 1990. It is first of importance, however, to consider the evidence before the Arbitrator. As indicated previously, the Arbitrator gave considerable weight and indeed Mr. Walker's report. The Arbitrator indicated:

nécessaire de déterminer la date d'intégration afin d'établir le nombre d'employés qui doivent être regroupés. En ce qui concerne la date jugée pertinente pour l'intégration des deux listes d'ancienneté, la section locale 2213 affirme que c'est le 26 septembre 2002, ou, subsidiairement, le 24 janvier 2001. Elle demande au Conseil de tenir compte aussi du fait que les membres de la section locale 1990 se sont prononcés en faveur de l'application des modalités de la convention collective de la section locale 2213 entrée en vigueur le 3 juin 2000. En réponse à cette observation, il faut se rappeler que dans les circonstances actuelles, la méthode d'intégration retenue par l'arbitre est fondée sur la date d'embauchage plutôt que sur un ratio, cette dernière formule ayant été écartée. L'intégration en fonction de la date d'embauchage se solde généralement toujours par le même résultat, quelle que soit la date utilisée. À moins que l'arbitre ait commis une erreur en ne retenant pas l'utilisation d'un ratio, le défaut de déterminer une date d'intégration n'est pas contestable. J'en viendrai plus loin à la question de savoir s'il y a lieu d'utiliser un ratio en l'espèce. Mentionnons aussi que la date privilégiée par la section locale 2213 fait en sorte d'englober dans le groupe visé par l'application d'un ratio les nouvelles recrues de l'été 2000, lesquelles, de l'avis de l'arbitre, n'étaient pas censées être prises en compte.

2 - Incidence de la décision

[40] La section locale 2213 soutient que l'arbitre Jolliffe a commis une erreur de droit ou de principe en s'abstenant de s'assurer que l'incidence de sa décision était compatible avec les principes du *Code*, tels qu'énoncés par le Conseil. Les éléments de preuve et l'analyse additionnels revêtent de l'importance à cet égard car ils permettent d'examiner la question de l'incidence sous un éclairage différent. L'élément relatif à l'écart en pourcentage est certes celui qui doit retenir d'abord notre attention. L'arbitre a pris en considération un grand nombre de preuves concernant les répercussions de sa décision, exception faite des documents fournis par le procureur de la section locale 2213 le 8 août 2003 ainsi que certains documents additionnels et des observations présentées à l'audience tenue les 25 et 26 août. Le présent Conseil a dès lors retenu cette preuve ainsi que celle soumise en réfutation par la section locale 1990. Examinons d'abord la preuve portée à la connaissance de l'arbitre. Comme il a été indiqué précédemment, celui-ci a accordé beaucoup de poids au rapport de M. Walker, qu'il a d'ailleurs privilégié. Voici ce qu'il fait observer:

> By Mr. Walker's analysis the two groups were in fact 'remarkably similar throughout the levels of their seniority composition' with nearly 60% of all employees registering little or no difference in percentile change, as a result of the merger, and at the end of the day within 2.3% of each other across the entire list, albeit in Local 1990' s favor.

> D'après l'analyse de M. Walker, les deux groupes étaient en fait «remarquablement semblables à tous les niveaux d'ancienneté»; en effet, près de 60 % de l'ensemble des employés affichaient peu ou pas de différences dans l'écart-centile après la fusion; en bout de ligne, l'écart était de moins de 2,3 % dans toute la liste, quoique à l'avantage de la section locale 1990.
>
> (traduction)

However, Local 2213 submits that on the basis of Mr. Walker's list, there is a 4.5 percentile difference between the two units. Furthermore, Counsel for Local 2213 argues that Mr. Tom Walker's data stems from a list based upon the June 3, 2000 date, which to him, is an incorrect date, which produces incorrect results. Counsel further indicated in a submission of May 27, 2003:

Or, le procureur de la section locale 2213 soutient qu'en se fondant sur la liste établie par M. Walker, l'écart entre les deux unités est en réalité de 4,5 % et que les données utilisées par M. Tom Walker sont tirées d'une liste datée du 3 juin 2000, une date jugée erronée, ce qui donne lieu à des résultats erronés. Il indique en outre dans un exposé daté du 27 mai 2003:

> 26. In terms of individuals, this represents an average loss of 171 positions for a Local 2213 member and an average gain of 179 positions for a Local 1990 member equalling a differential of 350 positions between the members of the two locals on a system-wide basis. This calculation is based on the combined total amount of 7777 agents (the number of agents from both locals on January 4, 2000) and using the average loss of 2.2% for Local 2213 and the average gain of 2.3% for Local 1990 (with a differential of 4.5%).

> 26. En ce qui concerne les employés eux-mêmes, cela représente une perte de 171 places pour un membre de la section locale 2213 et un gain moyen de 179 places pour un membre de la section locale 1990, ce qui équivaut à un écart de 350 places entre les membres de deux sections locales dans l'ensemble du système. Ce calcul est fondé sur le nombre total combiné de 7777 préposés (le nombre de préposés des deux sections locales en date du 4 janvier 2000) en utilisant la perte moyenne de 2,2 % pour la section locale 2213 et le gain moyen de 2,3 % pour la section locale 1990 (avec un écart de 4,5 %).
>
> (traduction)

[41] Counsel submitted during the present hearing that a percentile variance of 4.5% is not incidental but a significant impact, representing in Counsel's submission 350 agents. The overall average difference between the losers and the winners on the seniority list, even by Local 1990' s calculations, it is argued is hence 350 agents. Local 2213 maintains that even if dovetailing by date of hire is presumptively fair, on this basis, an analysis of its impact, therefore, shows winners and losers. Counsel also indicates that the possibility of any appropriate ratioing was before the Arbitrator and that Local 2213 provided alternatives to endtailing by telling the Arbitrator that he could apply any ratio and that ratioing is, hence the fair approach in these circumstances.

[41] Dans le cadre de la présente audience, le procureur a fait valoir qu'un écart de 4,5 % était loin d'être négligeable, car cela représentait, selon lui, 350 préposés. L'écart global moyen entre les gagnants et les perdants dans la liste d'ancienneté, même en utilisant les calculs de la section locale 1990, est dès lors de 350 préposés. Même si l'imbrication des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage est une méthode prétendument juste, l'analyse de son incidence met dès lors au jour l'existence de gagnants et de perdants. Le procureur indique également que la possibilité d'appliquer un ratio approprié a été soumise à l'arbitre et que la section locale 2213 a proposé des solutions de rechange au raboutage des listes en disant à l'arbitre qu'il pouvait appliquer n'importe quel ratio, faisant de l'intégration au moyen d'un ratio la méthode juste à appliquer dans les circonstances actuelles.

[42] The supplementary materials provided suggest an even more deleterious impact on Local 2213. Attention must, therefore, be directed both to the supplementary materials provided on August 8, 2003, and to the reply of Local 1990 in respect of these materials. It should first of all be noted that despite its objections to the reconsideration panel's consideration of these materials,

[42] D'après les documents supplémentaires fournis le 8 août 2003, les conséquences seraient encore plus graves pour la section locale 2213. Il convient dès lors d'examiner ces documents de plus près en même temps que la réponse de la section locale 1990. Précisons en premier lieu qu'en dépit du fait qu'elle s'est opposée à l'examen de ces documents par le banc de révision, la

Local 1990 had the opportunity to make full answer and reply to them. Consequently, they have been fully considered by the Board. Local 2213 first notes that even based upon the Walker analysis, with a 2.3% Local 1990 average gain and a 2.2% Local 2213 loss, there is a 4.5% relative loss. Additionally, however, Local 2213 argues that based on an approximate September 2002 list, using Air Canada supplied March 2002 data, on average 2213 members lose 7.7% relative seniority and 1990 members gain 8.98%. This, it is submitted, represents a relative seniority differential of 16.75%, equating to 1227 individuals on the seniority list. However, Local 1990 in turn, after considering this data and Local 2213's arguments again asked for Mr. Walker to respond to the analysis presented, and he submitted a reply on August 19, 2003. Without setting out the Walker analysis in detail, it should be noted that on his August 19, 2003 analysis, the result of the series of transactions which followed the merger was positive as respects the seniority position of almost all Local 2213 members, although marginally more positive for Local 1990 members. Local 1990's reply significantly downgrades the apparent significance of Local 2213's argumentation.

[43] The above noted supplementary materials, in the Board's view, do not justify a change in the conclusions reached by the Arbitrator. There are a number of reasons for this. A first consideration is that the document prepared by Mr. Robert Ferguson, dated August 9, 2003, must be considered in the context of all of the material previously submitted, including the decision of the Arbitrator and the material in reply to it presented by Mr. Tom Walker on August 19, 2003. If this material is considered as a whole, it appears that the Ferguson report significantly overstates the impact on pre-merger local 2213 members by including members hired into the local in the summer of 2000, after the actual date of the decision by the airlines to merge had been taken, but before the merger of bargaining units was completed. The circumstances in which these hires were made has already been discussed above. The Arbitrator carefully considered the circumstances including this group of late hires into Local 2213, the demographic characteristics of the advantages which might accrue over this group of new hires in a merging by date of hire as a result of the earlier hiring dates of

section locale 1990 a quand même eu la possibilité de présenter une réponse et une réfutation complètes, dont le Conseil a tenu compte à tous égards. La section locale 2213 fait d'abord observer que, même en se fondant sur l'analyse Walker, qui fait état d'un gain moyen de 2,3 % pour la section locale 1990 et d'une perte de 2,2 % pour la section locale 2213, on en arrive à une perte relative de 4,5 %. Or, la section locale 2213 est également d'avis qu'en utilisant une liste établie aux environs de septembre 2002, à partir des données de mars 2002 fournies par Air Canada, ses membres subissent en moyenne une perte de 7,7 % sur le plan de l'ancienneté relative alors que les membres de la section locale 1990 réalisent un gain de 8,98 %. Ce résultat représente un écart de 16,75 % au niveau de l'ancienneté relative, ce qui équivaut à 1 227 employés dans la liste d'ancienneté. Cependant, après l'examen de ces données et des observations de la section locale 2213, la section locale 1990 a demandé à nouveau à M. Walker de répondre à l'analyse, ce qu'il a fait le 19 août 2003. Sans examiner son rapport en détail, précisons que le résultat de la série de transactions effectuées après la fusion se soldait par un résultat positif pour ce qui concerne la place attribuée à presque tous les membres de la section locale 2213 dans la liste d'ancienneté, quoique ce résultat fut légèrement plus positif dans le cas des membres de la section locale 1990. Dans sa réfutation, cette dernière minimise considérablement la signification apparente de l'argumentation de la section locale 2213.

[43] Le Conseil est d'avis que les documents supplémentaires mentionnés précédemment ne justifient pas la modification des conclusions de l'arbitre, et cela pour un certain nombre de raisons. La première est que le document préparé par M. Robert Ferguson le 9 août 2003 doit être examiné dans le contexte de tous les documents soumis précédemment, y compris la décision de l'arbitre et les documents présentés en réfutation de celle-ci par M. Tom Walker le 19 août 2003. Il ressort de cet examen que le rapport Ferguson surestime considérablement l'incidence de la décision arbitrale sur l'ancienne section locale 2213 englobant les nouvelles recrues de l'été 2000, après la date où les transporteurs aériens ont pris la décision de fusionner leurs activités, mais avant le regroupement des unités de négociation. Le contexte de l'embauche de ces nouveaux employés a été exposé plus tôt. L'arbitre a porté une attention particulière aux circonstances de l'inclusion des nouvelles recrues dans la section locale 2213, à leurs caractéristiques ainsi qu'aux avantages qu'ils pourraient retirer d'une intégration fondée sur la date d'embauchage eu égard aux dates

the longer term employees in both Local 2213 and Local 1990. In the Board's view, using date of hire would, if the challenges to the Ferguson data in the August 19 Walker report are not considered, have clearly allowed some advantage to those hired earlier in both the 2213 and 1990 groups. However, it is a recognized principle of seniority determination that these hired later will be at a disadvantage. The Local 2213 late hires were hired well after it had become apparent that the former Local 1990 employees would be somehow integrated into the broader seniority list of a combined bargaining unit. In effectively endtailing these employees behind the employees hired by either of the merging entities prior to merger, the Arbitrator acted in a manner which was equitable and in accordance with previously applied standards. A ratioing of the lists by adding the new hires into the 2213 group and then arguing on this basis that the Local 2213 group with the added agents now included was at a disadvantage to the Local 1990 group would be a mechanistic exercise, would ignore the reality before the Arbitrator in 2001 and would not reflect the context and circumstances then before the Arbitrator. Questioning the Arbitrator's own resolution of the seniority lists, which attempted to achieve equality between the pre-merger groups by effectively endtailing the late hire group by their recent hire dates on the basis of this analysis, is not justified.

d'embauchage antérieures des membres de longue date des sections locales 2213 et 1990. Le Conseil est d'avis que l'utilisation de la date d'embauchage, en faisant abstraction des données de M. Ferguson contestées par M. Walker dans son rapport du 19 août, aurait clairement avantagé les anciens membres des sections locales 2213 et 1990. Or, il est un principe reconnu de la détermination de l'ancienneté que ceux qui sont embauchés à une date ultérieure sont nécessairement désavantagés. Les nouvelles recrues incluses dans la section locale 2213 ont été embauchées bien après qu'il fut devenu évident que les anciens employés de la section locale 1990 seraient intégrés d'une manière ou d'une autre dans la liste d'ancienneté générale d'une unité de négociation fusionnée. En ajoutant effectivement ces employés après les préposés qui étaient déjà employés par les deux transporteurs aériens avant la fusion, l'arbitre a agi de manière équitable ainsi que conformément aux normes appliquées par le passé. L'intégration au moyen d'un ratio en incluant les nouvelles recrues dans la section locale 2213 pour qu'on dise ensuite que cette section est désavantagée par rapport à la section locale 1990 serait un exercice mécaniste qui ferait abstraction de la situation portée à la connaissance de l'arbitre en 2001 tout autant que du contexte et des circonstances de l'époque. Il n'y donc pas lieu de remettre en cause, sur la foi de cette analyse, la solution façonnée par l'arbitre pour régler la question des listes d'ancienneté, laquelle solution visait à créer l'égalité entre les deux groupes distincts en intégrant les nouvelles recrues à la fin de la liste en fonction de leur date d'embauchage récente.

[44] It is additionally of importance that the Arbitrator considered certain other circumstances of the merger. The circumstances considered by the Arbitrator and reflected in his decision as well as in the Walker analysis, included a voluntary separation package (VSP) removing many of the most senior employees, salary bonuses to Local 2213 and the insulation against lay-off provided by a much larger organization with a significant group of new hires ranked lower in seniority. The Arbitrator noted that in the summer of 2000, after the two airlines had initially operated separately, a decision to merge was taken and attempts by the merged airline to merge its customer sales and service employees ensued. When Local 2213 employees did not ratify the agreement directed to do this, during a period when the intent to seek a merging Board order was manifest and later pending, Air Canada hired 780 new customer service agents into Local 2213. The differences in average gain or loss in seniority incumbent on the merger process must be assessed in

[44] Mentionnons aussi que l'arbitre a tenu compte dans sa décision d'autres circonstances de la fusion, également prises en considération dans l'analyse Walker, à savoir le programme de départ volontaire (PDV) visant à réduire le nombre d'employés comptant le plus d'ancienneté, les primes salariales uniques versées aux membres de la section locale 2213 et la protection contre les licenciements offerte par une organisation beaucoup plus grande où se retrouve un nombre considérable de nouvelles recrues comptant très peu d'ancienneté. L'arbitre a relevé qu'au cours de l'été 2000, les deux transporteurs aériens, qui avaient initialement exploité leurs entreprises séparément, ont décidé de fusionner leurs activités, après quoi le nouvel employeur a entrepris de fusionner les unités de négociation des préposés aux ventes et aux services à la clientèle. Lorsque les membres de la section locale 2213 ont refusé de ratifier l'entente conclue à cette fin alors qu'une demande d'ordonnance de fusion du Conseil était clairement en préparation et

their context. Here, a very significant factor in making the seniority of the Local 2213 group relatively lower is the inclusion of the summer 2000 late-hired group in the calculations. It is apparent that the Arbitrator appreciated and accepted this effect. The late-hired group was endtailed in effect. With respect to the two groups of employees in the pre-merger entities, the evidence of impact, carefully comparing the two groups of employees already hired before the summer of 2000, in its context, was carefully considered by the Arbitrator. The parties agreed to this on January 2001 and accepted that the lists would be integrated in the contemporaneous circumstances. The Arbitrator found the hiring and experience patterns of the pre-merger locals generally similar, except in Winnipeg, and was prepared to consider submissions in respect of that location. All in all, the Arbitrator, in the context and circumstances he considered, made a choice that reflects and responds to the facts. The impact on Local 2213 members, unless the data are structured in the most favourable manner, does not show a post-merger impact on the pre-merger employees in Local 2213 that in the circumstances results in a significant loss of pre-merger bargained rights.

[45] There is an additional matter that was raised before the Board that merits attention. The parties were in dispute about whether the advantage or disadvantage to Local 2213 members should be viewed as their loss of 2.2%, the Local 1990 gain of 2.3%, or a total relative loss of 4.5% or if the subsequent analysis was accepted, at a 16.75% relative loss. As indicated, the 16.75% methodology and figure must be discounted because by choosing a 2002 date for ratioing, the impact on the merging groups is exaggerated. A second factor is that the use of competitive seniority to determine key benefits is what makes relative seniority of heightened importance. Customer sales and service agents work under a regime in which their pay and working conditions, including their job classification, is fixed. They do not bid every six months on equipment to be flown, job status, and location as pilots do. Although it is true that competitive seniority is of importance to customer sales and service agents, it is not fully of the importance that it is in the pilots bargaining unit.

ultérieurement en instance, Air Canada a embauché 780 nouveaux préposés aux services à la clientèle et les a inclus dans la section locale 2213. C'est dans ce contexte que doivent être appréciés les écarts dans les pertes ou les gains moyens d'ancienneté au terme de la fusion. Si l'ancienneté des membres de la section locale 2213 est relativement plus faible, c'est d'abord et avant tout parce que les nouvelles recrues de l'été 2000 ont été incluses dans les calculs. Il est indéniable que l'arbitre a apprécié cet effet et qu'il en a tenu compte puisque les nouvelles recrues ont été intégrées à la fin de la liste. En ce qui concerne les employés de longue date des deux transporteurs aériens, l'arbitre a examiné attentivement la preuve de l'incidence, fondée sur une comparaison minutieuse des deux groupes, en tenant compte du contexte. Les parties se sont rangées à l'avis de l'arbitre sur ce point en janvier 2001 et ont accepté que les listes soient intégrées dans les circonstances existant à cette époque. L'arbitre a conclu que les membres des deux sections locales présentaient des caractéristiques généralement semblables, sur les plans de l'embauche et de l'expérience, sauf à Winnipeg, et il s'est dit disposé à prendre en considération les observations des parties concernant ce lieu de travail. Tout bien considéré, l'arbitre a fait un choix qui cadre avec les faits, compte tenu du contexte et des circonstances ayant été portés à sa connaissance. À moins que les données soient structurées de la façon la plus favorable possible, rien n'indique que la décision se soit soldée par une perte significative des droits négociés dans le cas de l'ancienne section locale 2213.

[45] Il convient aussi de se pencher sur une question additionnelle qui a été soulevée devant le Conseil. Il s'agit de la question de savoir si l'avantage ou le désavantage pour les membres de la section locale 2213 doit être considéré comme une perte de 2,2 % pour eux, un gain de 2,3 % pour la section locale 1990, ou une perte totale de 4,5 %, ou encore, si l'analyse ultérieure est retenue, une perte relative de 16,75 %. Comme il a déjà été indiqué, il faut faire abstraction de la méthode utilisée pour arriver à 16,75 % ainsi que du pourcentage lui-même parce qu'en choisissant une date d'intégration en 2002 pour l'application d'un ratio, l'incidence sur les groupes fusionnés est exagérée. Un deuxième facteur dont il faut tenir compte c'est que l'utilisation de l'ancienneté concurrente pour déterminer les principaux avantages fait en sorte que l'ancienneté relative revêt une importance accrue. La rémunération ainsi que les conditions de travail des préposés aux ventes et aux services à la clientèle, y compris leur classification professionnelle sont fixes, ce qui signifie

Additionally, as the Board has noted, the goal in ordering seniority in merger situations is not that no one bargaining agent should gain, but that rights should be preserved. All in all, in concluding on conflicting evidence that the average loss and gain of sales and service agents in either local was not, **in the circumstances**, of significance, the Arbitrator was not wrong. The post award analysis now presented, also conflicting, does not demonstrate in the circumstances, including the standard of merger by date of hire, an unacceptable impact.

qu'ils n'ont pas besoin, à chaque période de six mois, de poser leur candidature pour être affectés à l'appareil de leur choix, au lieu de travail désiré et dans les conditions voulues comme le font les pilotes. L'ancienneté concurrente revêt certes de l'importance, mais pas autant que pour l'unité de négociation des pilotes. En outre, comme le Conseil l'a fait observer, le but visé en rendant une ordonnance d'intégration des listes d'ancienneté à l'issue d'une fusion n'est pas de faire en sorte qu'un agent négociateur remporte la mise, mais de préserver les droits acquis. Somme toute, en concluant sur la foi d'éléments de preuve contradictoires que la perte ou le gain moyen pour les préposés aux ventes et aux services à la clientèle de l'une ou l'autre des unités de négociation ne revêtait guère d'importance **dans les circonstances**, l'arbitre n'a pas rendu une décision entachée d'une erreur. L'analyse postérieure de la décision présentée au Conseil en l'espèce, qu'on peut également qualifier de contradictoire, ne démontre aucunement l'existence, dans les circonstances actuelles, y compris l'intégration des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage, d'une incidence inacceptable.

3 - Test Unclear - Failure to Amend Seniority List Only to Degree Necessary to Protect Rights

[46] Counsel for Local 2213 states that the process before Arbitrator Jolliffe was pursuant to the *Code*. He indicates that it was argued before the Arbitrator that section 18.1(4)(d) of the *Code* was the appropriate test to apply. Counsel suggested articles 10.01 and 18.05 of the Air Canada collective agreement were accepted by Local 1990 members. Counsel argued that the Arbitrator violated the Board's policy set out in December by ignoring articles 10.01 and 18.05 of the Local 2213 collective agreement, which would have given seniority priority to Local 2213. Counsel argues that the Arbitrator thereby failed to consider the preservation of the existing collective agreement rights of Local 2213 members. It is suggested that the Arbitrator failed to restrict the changes to the collective agreement to the minimum necessary, that he failed to merge the seniority lists with the least effect on bargaining rights, and failed to treat bargaining members equally. It is suggested that there is a strong legal argument, that when Local 1990 voted to accept the terms of the Local 2213 Air Canada collective agreement, it accepted article 10.01. Local 2213 therefore argues that Local 1990 accepted the result that

3 - Critère mal défini - défaut de modifier la liste d'ancienneté dans la seule mesure nécessaire pour protéger les droits

[46] Le procureur de la section locale 2213 soutient que la procédure d'arbitrage devant M. Jolliffe a été engagée en vertu des dispositions du *Code*. On a fait valoir devant l'arbitre que l'alinéa 18.1(4)d) du *Code* était le critère qu'il convenait d'appliquer. Le procureur affirme que les articles 10.01 et 18.05 de la convention collective conclue avec Air Canada avaient été acceptés par les membres de la section locale 1990. L'arbitre a violé les principes énoncés par le Conseil en décembre en faisant abstraction des articles 10.01 et 18.05 de la convention collective de la section locale 2213 qui auraient donné la priorité aux membres de la section locale 2213 en matière d'ancienneté. Il a dès lors fait défaut de tenir compte de la nécessité de préserver les droits qui leur sont actuellement reconnus par la convention collective. Il a omis de limiter les changements à la convention collective au minimum nécessaire, de fusionner les listes d'ancienneté en faisant en sorte de restreindre le moins possible les droits de négociation et de traiter les membres de manière équitable. Le procureur est d'avis qu'il existe un argument juridique solide, à savoir que la section locale 1990 a accepté d'être assujettie aux dispositions

arose out of the application of article 10.01 of the Local 2213's collective agreement.

[47] The present panel can find no merit in these contentions. Article 10.01 of the former Air Canada and Local 2213 collective agreement was never accepted as applicable to its membership by Local 1990, and was specifically exempted from application by the May 4, 2000 MOU reached between Air Canada and Local 1990. However read, failing agreement, article 18.05 of the Air Canada agreement left the matter to be determined by the Board or by arbitration. Local 2213 agreed this should be done by arbitration, by an arbitrator with Board powers. This was done. That arbitrator, given the facts and circumstances, had to reconcile competing, inconsistent and irreconcilable seniority provisions. There was nothing in the relevant protocols nor in the situation that suggested that article 10.01 should be applied, nor that article 18.05, if applied, supported a preference to Local 2213.

4 - The Treatment of The Rejected March 13, 2000, MOU

[48] Local 2213 argued that the Arbitrator erred by taking into account an event that did not occur, (the March 13, 2000 MOU was not ratified), by taking into account agreements that were without prejudice or precedent and by misinterpreting and misapplying the evidence. While a larger number of arguments were advanced in support of this ground, only the most relevant will be considered here. Counsel for Local 2213 points out to the Board that Arbitrator Jolliffe considered the March 13, 2000 MOU, which was not ratified by Local 2213 members, and argues that the Arbitrator penalized Local 2213 members for not ratifying it. Furthermore, Counsel maintains that the MOU signed on September 28, 2000, was agreed upon on a without prejudice basis, and the Arbitrator in error nevertheless referred to it in his award. Local 2213 argues that the Arbitrator erred, because the September 28, 2000 MOU, was concluded on a without prejudice basis with respect to the loyalty bonus paid to unionized employees in Local 2213 in order to reopen the collective agreement to permit intermingling. He stresses that Local 2213 members were assured by

de l'article 10.01 en se prononçant en faveur de l'application de la convention collective conclue entre la section locale 2213 et Air Canada et qu'elle a dès lors acquiescé au résultat de l'application de l'article 10.01.

[47] Le présent banc est d'avis que ces prétentions sont sans fondement. L'article 10.01 de la convention collective conclue entre la section locale 2213 et l'ancienne société Air Canada n'a jamais été accepté par les membres de la section locale 1990 et a été expressément exclu d'application par le PE conclu entre la section locale 1990 et Air Canada le 4 mai 2000. Peu importe l'interprétation retenue, en l'absence d'entente, l'article 18.05 de la convention d'Air Canada laisse au Conseil ou à un arbitre le soin de trancher la question. La section locale 2213 a convenu de soumettre l'affaire à un arbitre investi des pouvoirs du Conseil et c'est ainsi qu'on a procédé. Compte tenu des faits et des circonstances, l'arbitre s'est trouvé dans l'obligation d'harmoniser des dispositions contradictoires, incompatibles et irréconciliables portant sur l'ancienneté. Rien dans les protocoles d'entente pertinents ni dans les faits ne laissait supposer que l'article 10.01 devait s'appliquer ni que l'application de l'article 18.05, le cas échéant, jouait en faveur de la section locale 2213.

4 - Le traitement du PE du 13 mars 2000, non ratifié

[48] La section locale 2213 soutient que l'arbitre a commis une erreur de droit en tenant compte d'un événement qui n'a pas eu lieu (le PE du 13 mars 2000, non ratifié) et d'ententes conclues sous toutes réserves et sans établir de précédent ainsi qu'en interprétant et en appliquant la preuve. Bien que de nombreux arguments aient été présentés au soutien de ce moyen, le Conseil entend se pencher uniquement sur celui qu'il considère le plus pertinent. Le procureur de la section locale 2213 est d'avis que l'arbitre Jolliffe a tenu compte du PE conclu le 13 mars 2000 mais non ratifié par les membres de la section locale 2213 et qu'il les a ainsi pénalisés pour cette décision. Il soutient de plus que le PE du 28 septembre 2000 a été ratifié sous toutes réserves, mais que l'arbitre en a quand même tenu compte dans sa décision. L'erreur tient au fait que le PE en question a été conclu sous toutes réserves pour ce qui touche la prime de loyauté versée aux employés syndiqués de la section locale 2213 afin qu'ils acceptent de modifier leur convention collective pour permettre l'intégration de la convention de l'autre section locale. Le procureur insiste sur le fait que les membres de la

representatives of CAW-Canada National that this payment was not to be construed in lieu of their seniority rights. Counsel indicated at paragraph 55 of his written submissions dated May 27, 2003:

> 55. The Arbitrator also erred in relying extensively upon a Memorandum of Understanding entered into on a without prejudice or precedent basis regarding a one time "loyalty bonus" paid to Local 2213 members worth approximately 12% of one year's wage (as opposed to the ongoing 20% raise in pay that Local 1990 members receive every year). This bonus was eventually paid to every single unionized original Air Canada employee in Canada in exchange for voluntarily reopening the Collective Agreements to allow intermingling between the two workforces as opposed to a more confrontational process through the Board. At the time of ratification, the members of Local 2213 were repeatedly assured by representatives of Local 2213, the National CAW-Canada and the company itself that this payment was NOT in lieu of their seniority rights and was without prejudice to any seniority related proceedings. When Local 1990 raised the bonus in evidence before the arbitrator, Local 2213 strongly objected and provided the bargaining language reflecting this reality. However, the arbitrator permitted Local 1990 to refer to and rely upon this evidence.

[49] Furthermore, Local 2213 affirms that it had stated and provided evidence during the arbitration that the Arbitrator "should not focus on the overall demographics but should focus on the impact to the individuals." However, according to Local 2213, the Arbitrator dismissed its evidence as "statistically meaningless," which it argues is in contravention of the *Code*, as the *Code* was interpreted in Decision no. 183.

[50] In fact, a careful reading of the Arbitrator's award does not indicate that the September 28 MOU was relied upon as extensively as argued. The MOU was more of a background consideration than one central to the Arbitrator's decision. Additionally, on its face, the MOU of September 28, 2000, does not provide that its contents and existence are "without prejudice." It indicates "This Memorandum of Understanding is without Prejudice to any position the CAW-Air Canada Local 2213 or CAW-Canada, Local 1990 may take in the seniority arbitration process." Read in its context, this article of the September 28 MOU seems to suggest that the contents and existence of the MOU will not limit or restrict the positions that may be taken in argument or otherwise before the Arbitrator. There is

section locale 2213 ont obtenu l'assurance des représentants de TCA-Canada national que ce paiement ne serait pas interprété comme un abandon de leurs droits d'ancienneté. Il indique ce qui suit au paragraphe 55 de son exposé écrit daté du 27 mai 2003:

> 55. L'arbitre a également commis une erreur de droit en accordant une grande importance au protocole d'entente conclu sous toutes réserves ou sans établir de précédent concernant une «prime de loyauté» unique accordée aux membres de la section locale 2213, dont le montant correspondait à 12 % environ de leur salaire annuel (par rapport à l'augmentation salariale annuelle de 20 % dont bénéficient actuellement les membres de la section locale 1990). Cette prime a ultérieurement été accordée à tous les employés syndiqués de l'ancienne société Air Canada au Canada en échange de la reprise volontaire des négociations collectives pour permettre l'intégration des listes d'ancienneté des deux effectifs sans engager une procédure plus conflictuelle devant le Conseil. Dans la période où le protocole a été ratifié, les membres de la section locale 2213 ont reçu maintes fois l'assurance des représentants de leur section locale, de TCA-Canada national et de la société elle-même que ce paiement ne constituait PAS un abandon de leurs droits d'ancienneté et qu'il leur était accordé sans préjuger de l'issue de toute procédure visant à trancher la question de l'ancienneté. La section locale 2213 s'est vivement opposée à ce que la section locale 1990 soulève la question de la prime devant l'arbitre et elle a fourni le texte de l'entente négociée pour confirmer ses propos. Or, l'arbitre a autorisé la section locale 1990 à s'appuyer sur cette preuve.
>
> (traduction)

[49] La section locale 2213 soutient en outre avoir déclaré et fourni la preuve que l'arbitre «devait mettre l'accent non pas sur les données générales ayant trait aux effectifs mais sur l'incidence pour les employés» (traduction). Or, l'arbitre a rejeté sa preuve parce qu'il la jugeait «statistiquement dénuée de sens» (traduction), ce qui, à son point de vue, est contraire au *Code*, compte tenu de l'interprétation retenue dans la décision nº 183.

[50] En fait, l'examen attentif de la décision de l'arbitre ne permet pas d'établir que le PE du 28 septembre a pesé aussi lourd dans la balance que le prétend la section locale 2213. Il a constitué davantage une toile de fond qu'un facteur déterminant de la décision de l'arbitre. En outre, rien n'indique à première vue que son contenu ou son existence sont assortis de réserves. Il y est juste écrit que «[l]e présent protocole d'entente est conclu sous toutes réserves des positions que la section locale 2213 et la section locale 1990 de TCA-Canada pourraient faire valoir dans le cadre de la procédure d'arbitrage» (traduction). Remise en contexte, cette disposition du PE du 28 septembre laisse sous-entendre que son contenu et son existence ne limitent ni n'empêchent les parties de faire valoir

no apparent restriction in the text of the MOU nor in the accompanying letter of understanding of the same date respecting what the Arbitrator may decide with respect to the relevance of the MOU itself to his deliberations.

[51] There is an additional concern about the argument raised that the Arbitrator did not have jurisdiction to consider the existence and context of the MOU of September 28, 2000. The Arbitrator, in the eventual Protocol Agreement of January 28, 2001 (article 1) was by agreement between the two locals - CAW-Canada and Air Canada - to resolve the seniority issues and accorded "all the same powers and jurisdiction provided under the *Canada Labour Code* as would the CIRB if it were hearing the matter." That jurisdiction includes, by virtue of the provisions of section 16(c) of the *Code*, power "to receive and accept such evidence and information on oath, affidavit or otherwise as the Board in its discretion sees fit, whether admissible in a court of law or not." On the basis of the information before the reconsideration panel, it is not apparent that the Arbitrator in accepting and considering the relevant evidence was in error if the terms of the MOU itself were considered.

[52] Importantly as well, the Arbitrator was acting pursuant to the *Code* provisions, including those of section 18.1, to resolve issues arising out of a review of bargaining unit structures upon which the parties were unable to agree. In such an event, the Board has an obligation to broadly and carefully consider the relevant circumstances. It is hard to conceive of circumstances in which the Board or an Arbitrator standing in its stead will be limited in its inquiry and consideration of the matters in issue by an agreement concluded by only one or some of the parties with an interest in the matters in issue. It in particular appears that if parties in merging units, whose collective agreements and seniority lists are very likely to be merged to modify their collective agreements in the period following the time at which the merger becomes inevitable but before the formal process can be convened, it may be very important for the Board to consider the changes made in determining such remaining issues as may subsequently require resolution. The Board should be expected to broadly and realistically consider all the facts and circumstances of the merging entities and bargaining units. In the circumstances that were obtained in the present matter it is, therefore, far from apparent that the Arbitrator was

quelque argument que ce soit lors des plaidoiries ou des autres interventions devant l'arbitre. Il n'y a rien dans le texte du PE ni dans la lettre d'entente complémentaire signée le même jour qui limite en apparence la capacité de l'arbitre de tenir compte ou non du PE dans ses délibérations.

[51] L'argument selon lequel l'arbitre n'avait pas compétence pour prendre en considération l'existence et le contexte du PE du 28 septembre 2000 soulève une autre interrogation. Le protocole d'entente signé le 28 janvier 2001 (article 1) entre les deux sections locales de TCA-Canada et Air Canada pour régler les questions d'ancienneté stipule que l'arbitre est investi «des pouvoirs et des attributions prévus par le *Code canadien du travail* comme si l'affaire était tranchée par le CCRI» (traduction). Ces attributions englobent, par l'application des dispositions de l'alinéa 16c) du *Code*, le pouvoir «[d']accepter sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, tous témoignages et renseignements qu'à son appréciation, il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice». Compte tenu de l'information dont dispose le banc de réexamen, rien n'indique que l'arbitre a commis une erreur en recevant et en prenant en considération la preuve pertinente si l'on tient compte des modalités du PE lui-même.

[52] Précisons également que l'arbitre a appliqué les dispositions du *Code*, y compris celles de l'article 18.1, pour régler les questions découlant de la révision de la structure des unités de négociation sur lesquelles les parties n'arrivaient pas à s'entendre. Dans une situation de ce genre, le Conseil se doit de tenir compte des circonstances pertinentes de manière générale et particulière. Il est difficile d'envisager dans quelles circonstances le Conseil, ou un arbitre investi de ses pouvoirs, pourrait être limité dans l'examen des questions en litige par une entente conclue par une ou plusieurs des parties à l'affaire. Il semble notamment que, dans les cas où les conventions collectives et les listes d'ancienneté des parties appelées à fusionner ont de fortes chances d'être intégrées afin de modifier les conventions collectives durant la période qui suit le moment où la fusion devient inévitable mais qui précède celui où le processus officiel est mené à terme, il peut être très important que le Conseil tienne compte des changements survenus en tranchant les questions en suspens qu'il pourrait ultérieurement être nécessaire de régler. Il devrait être dans l'ordre des choses que le Conseil examine de façon générale et réaliste tous les faits et toutes les circonstances de la fusion des entités

in error to consider the September 28, 2000 MOU in the way that this was done in his award.

[53] Similarly, the Arbitrator, if his decision is considered in its entirety, carefully considered all the evidence. Although he did, in the circumstances before him, dismiss the possibility of a ratioed resolution of seniority lists, upon a consideration of his decision it does not appear that he decided the approach to be taken to the integration of seniority lists on the basis that the statistics presented did not have meaning. Instead, he carefully considered the statistics presented and the uses to which seniority would be put, the size and composition of the merging workforces and other relevant factors. He considered with particular care the statistics relating to a hypothetical lay-off of sales and service agents and the impact of any lay-off. All in all, his decision turned on his finding that:

> ... at the end of the day Local 2213 has no satisfactory answer to the fact that throughout the airline consolidation process underway for many years in Canada, overwhelmingly dovetailing by transfer of seniority with one of the incoming entities has been the norm for sales and service agents.

[54] Importantly as well, upon considering and balancing all the evidence before him on impact, the Arbitrator was not persuaded that the circumstances and demographics of the two groups favoured a ratioed approach over the norm of dovetailing. He did not dismiss the statistically based ratioing approach, but in all the relevant circumstances favoured the approach taken.

5 - Violation of Natural Justice Principles

[55] Local 2213 argued that the Arbitrator erred in law and violated the principles of natural justice by considering, erroneously, facts and evidence arising after the completion of the hearings without affording

et des unités de négociation. Dans les circonstances de l'espèce, la preuve est loin d'avoir été faite que l'arbitre a commis une erreur en tenant compte du PE du 28 septembre 2000 de la manière décrite dans sa décision.

[53] De même, si l'on examine la décision arbitrale dans son ensemble, il faut reconnaître que l'arbitre a examiné avec un soin minutieux toute la preuve qui a été portée à sa connaissance. Bien que, eu égard au contexte de l'affaire à ce moment-là, il ait rejeté la possibilité de régler la question de l'ancienneté en utilisant un ratio, l'examen de sa décision ne permet pas de conclure qu'il s'est prononcé sur la méthode à appliquer en tenant pour acquis que les données portées à sa connaissance étaient dénuées de sens. Au contraire, il a examiné attentivement ces données ainsi que les utilisations prévues de l'ancienneté, la taille et la composition des effectifs concernés et les autres facteurs pertinents. Il a examiné avec un soin particulier les données relatives à un licenciement hypothétique des préposés aux ventes et aux services à la clientèle ainsi que l'incidence d'une telle mesure. Tout bien considéré, le Conseil est d'avis que sa décision procède de la conclusion à laquelle il en est arrivé que:

> ... en dernière analyse ... la section locale 2213 n'a pas réussi à démentir de manière satisfaisante le fait que dans le processus de fusion de transporteurs aériens, en cours depuis de nombreuses années au Canada, la norme le plus souvent appliquée dans le cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle est l'imbrication par transfert de l'ancienneté avec l'une des entités fusionnées.
>
> (traduction)

[54] Un autre élément dont il est important de tenir compte est le fait qu'après avoir examiné et pondéré les éléments de preuve qui avaient été portés à sa connaissance sur la question de l'incidence, l'arbitre n'était toujours pas convaincu que les faits et les données sur les deux effectifs justifiaient qu'on utilise un ratio plutôt que la norme habituelle d'imbrication. Ce n'est pas qu'il a rejeté la première méthode fondée sur des données statistiques, mais plutôt que, eu égard à l'ensemble des circonstances pertinentes, la deuxième formule lui apparaissait plus pertinente.

5 - Violation des principes de justice naturelle

[55] La section locale 2213 soutient que l'arbitre a commis une erreur de droit et violé les principes de justice naturelle en tenant compte de faits et d'éléments de preuve postérieurs à l'audience sans accorder aux

the parties an opportunity to make submissions and/or submit evidence. Local 2213 submits that following the closure of the hearing, Arbitrator Jolliffe considered the tragic events of September 11, 2001 in his award. In doing so, suggests Local 2213 Counsel, the Arbitrator failed to appreciate the consequences to Local 2213 of those events and failed to allow the parties to make submissions in that regard. He submits that it is clear from a review of the arbitral award, that it is based on job guarantees until 2004 provided by the employer. In fact, according to Counsel, the Arbitrator placed unreasonable reliance on such job guarantees. Local 2113 submits that the Arbitrator therefore erred in law and policy, and created winners and losers. Additionally, it is noted that subsequent events, including the insolvency processes to which Air Canada has been subjected, have eliminated the very job guarantees relied upon.

[56] A reading of the award does not support the importance attached by Local 2213 to the Arbitrator's consideration of the events of September 11, 2001. The primary factor for the Arbitrator's decision, as noted above, appears to have been the Arbitrator's conclusion that dovetailing was overwhelmingly the standard for the integration of the seniority of sales and service agents. The Arbitrator had considered systematically who might be laid off and from what group in the event of drastic lay-offs. That consideration indicated that new hires would bear the brunt of initial lay-offs, if any, to a significant degree. The conclusion he drew respecting the integration of seniority lists, as it should have, reflected his understanding of how the workplace might be expected to develop. It was not necessary for the Arbitrator, as his understanding evolved, to seek confirmatory submissions from the parties respecting evolving circumstances. Rather, the parties themselves, if they felt circumstances merited additional submissions, should have themselves moved to request time to provide them. They did not, and the Arbitrator decided on the facts and submissions of relevance at the time, in accordance with his own expertise and understanding. Having considered together with the parties the theoretical possibility of economic events or other circumstances and the impact of such occurrences on the seniority lists, it was not incumbent upon the

parties la possibilité des présenter des observations ou des éléments de preuve. La section locale 2213 allègue aussi que l'arbitre Jolliffe a ultérieurement tenu compte de la tragédie du 11 septembre 2001 dans sa décision. En procédant de la sorte, il aurait omis d'apprécier les conséquences de cet événement pour la section locale 2213 et d'accorder aux parties la possibilité de présenter des observations à cet égard. D'après la section locale 2213, l'examen de la décision démontre clairement que l'arbitre a pris en considération les garanties d'emploi offertes par l'employeur jusqu'en 2004 et qu'il leur a en fait accordé une importance démesurée. Sa décision est dès lors entachée d'une erreur de droit et de principe et s'est soldée par la création de gagnants et de perdants. Le procureur de la section locale affirme de plus que, les événements ultérieurs, y compris les recours en insolvabilité contre Air Canada, ont éliminé les garanties d'emploi sur lesquelles la décision est fondée.

[56] L'examen de la décision arbitrale ne permet pas de confirmer l'importance que la section locale 2213 attache à la prise en considération des événements du 11 septembre 2001 par l'arbitre. Comme il a été mentionné plus tôt, la décision semble procéder essentiellement de la conclusion selon laquelle l'imbrication est la norme d'intégration des listes d'ancienneté le plus fréquemment appliquée dans les cas des préposés aux ventes et aux services à la clientèle. L'arbitre a examiné avec un soin méthodique quels membres de quels groupes étaient susceptibles d'être licenciés dans l'éventualité d'une réduction massive des effectifs; il a ainsi déterminé que c'est le groupe des nouvelles recrues qui ferait majoritairement les frais des premiers licenciements, le cas échéant. La conclusion à laquelle il en est venu concernant l'intégration des listes d'ancienneté témoignait à juste titre de sa perception de l'évolution probable du lieu de travail. À mesure que cette perception se confirmait, il n'avait pas besoin de demander aux parties de lui soumettre des observations corroboratives sur l'évolution de la situation. En fait, les parties auraient pu prendre elles-mêmes l'initiative de lui demander un délai pour fournir de telles observations si elles estimaient que les circonstances le justifiaient. Elles ne l'ont pas fait, et l'arbitre a rendu sa décision en s'appuyant sur les faits et les observations jugés

Arbitrator to reinstitute his inquiry when such an event occurred.

V - Remedies Requested

[57] It is helpful as well to consider specifically the remedies that the applicant, Local 2213, is requesting and the reply of Local 1990 to this request. Local 2213 noted in its reconsideration application that:

> 63. The demographics of the Customer Sales and Service Agents clearly require a seniority list to be merged effective September 26, 2002 on the basis of a relative ratio if there are to be no winners or losers. In the alternative, the date the lists should be merged is January 24, 2001.
>
> 64. Local 2213 also submits that any member of Local 1990 who continues to or has accrued seniority outside of the Sales bargaining unit after September 26, 2002 or January 24, 2001 should have their seniority date adjusted to reflect the date any of these members enter the Customer Sales and Service Agent bargaining unit in accordance with **Article 10.01** of the Collective Agreement.
>
> 65. It is also Local 2213's position that after the system-wide list has been compiled on a relative ratio basis, that a process be undertaken to determine if there remains any Local 2213 members still unfairly disadvantaged due to the different forms of seniority accrual available to Local 1990 members that were not available to Local 2213 members.
>
> 66. Due to the urgency of the matter at hand, it is the respectful request of Local 2213 that a final system wide list be mediated through a third party based on the above and presented to the Board for final approval within 30 days of its decision of this matter.

[58] Moreover, Local 1990 asserts that the directions the Board gave in respect of the pilot seniority integration, which favoured ratioing, are not to be misconstrued for immutable Board principles. Local 1990 submits that Local 2213 did in fact misinterpret the principles:

> 69. Local 2213 has mistakenly concluded that the Board's directions to the pilots for either further negotiations or a new arbitration were intended as general principles for all seniority arbitrations. Local 2213 cites these "principles" at para. 12 of

pertinents à ce moment-là, en conformité avec ses connaissances et son expérience ainsi que sa perception de la situation. Ayant examiné, de concert avec les parties, la possibilité théorique de certains événements économiques ou autres ainsi que leur incidence sur les listes d'ancienneté, il n'avait aucune raison de rouvrir son enquête lorsqu'un de ces événements s'est produit.

V - Mesures de redressement demandées

[57] Il convient aussi d'examiner spécifiquement les mesures de redressement demandées par la section locale 2213 ainsi que la réponse de la section locale 1990. La section locale 2213 fait observer ce qui suit dans sa demande de réexamen:

> 63. Les données sur l'effectif des préposés aux ventes et aux services à la clientèle démontrent clairement que les listes d'ancienneté doivent être intégrées en date du 26 septembre 2002, ou, subsidiairement, au 24 janvier 2001 au moyen d'un ratio relatif, pour éviter de créer des gagnants et des perdants.
>
> 64. La section locale 2213 est aussi d'avis que les membres de la section locale 1990 qui continuent d'accumuler ou ont accumulé de l'ancienneté à l'extérieur de l'unité de négociation des ventes après le 26 septembre 2002 ou le 24 janvier 2001 devraient voir leur date d'ancienneté rajustée pour tenir compte de la date à laquelle ils sont inclus dans l'unité de négociation des préposés aux ventes et aux services à la clientèle conformément à **l'article 10.01** de la convention collective.
>
> 65. La section locale 2213 est également d'avis que, après l'établissement de la liste générale au moyen d'un ratio relatif, un processus devrait être entrepris afin de déterminer s'il reste des membres de la section locale 2213 qui sont injustement désavantagés en raison des diverses formules d'accumulation de l'ancienneté offertes uniquement aux membres de la section locale 1990.
>
> 66. En raison de l'urgence de la situation, la section locale 2213 demande respectueusement que la liste générale définitive soit soumise à la médiation, avec l'aide d'une tierce partie, en fonction des critères énoncés aux paragraphes précédents et qu'elle soit présentée au Conseil pour approbation finale dans les 30 jours suivant la décision du Conseil dans la présente demande de réexamen.
>
> (traduction)

[58] La section locale 1990 affirme pour sa part que les directives données par le Conseil pour l'intégration des listes d'ancienneté des pilotes au moyen d'un ratio ne doivent pas être considérées comme des principes immuables, contrairement à ce que croit la section locale 2213:

> 69. La section locale 2213 a conclu à tort que les directives données par le Conseil aux pilotes - poursuivre les négociations ou renvoyer à nouveau l'affaire à l'arbitrage - se voulaient des principes généraux pour l'arbitrage de toutes les questions

its Application and then asserts that in relation to the Pilots' Reconsideration Decision "and in particular the principles enunciated above" Arbitrator Jolliffe was in error (Local 2213 Application, para. 13). The Board clearly explained that the principles set out at para. 170 of the Pilots' Reconsideration, and quoted by Local 2213, were intended to guide the two pilot groups in further negotiations and, if required, to guide a new arbitrator chosen to settle the pilots' seniority question (Pilots' Reconsideration Decision, para. 169). They were not intended as general principles for all seniority arbitrations and were certainly not intended to be applied to the agents' arbitration (how could it be otherwise given that every case is different and must be considered on its own facts). The Board's general principles were enunciated earlier in the Pilots' Decision (see above) and are not identical to those at para. 170 of the Pilots' Decision and relied on by Local 2213.

VI - Analysis and Decision

[59] As previously noted, once the Board incorporated the Jolliffe award into a Board order, it had the authority to review the award pursuant to section 18 of the *Code* and section 44 of the *2001 Regulations*.

[60] Section 18 of the *Code* states:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[61] Section 44 of the *2001 Regulations* states:

> 44. The circumstances under which an application shall be made to the Board exercising its power of reconsideration under section 18 of the *Code* include the following:
>
> (a) the existence of facts that were not brought to the attention of the Board, that, had they been known before the Board rendered the decision or order under reconsideration, would likely have caused the Board to arrive at a different conclusion;
>
> (b) any error of law or policy that casts serious doubt on the interpretation of the *Code* by the Board;
>
> (c) a failure of the Board to respect a principle of natural justice; and
>
> (d) a decision made by a Registrar under section 3.

d'ancienneté. Elle invoque ces «principes» au paragraphe 12 de sa demande de réexamen et soutient ensuite qu'en ce qui concerne la décision rendue en réponse à la demande de réexamen des pilotes «et notamment les principes énoncés précédemment» (traduction), l'arbitre Jolliffe a commis une erreur (paragraphe 13 de la demande de la section locale 2213). Le Conseil a clairement précisé que les principes énoncés au paragraphe 170 de la décision rendue en réponse à la demande de réexamen des pilotes et invoqués par la section locale 2213 avaient pour but d'aider les deux groupes de pilotes à poursuivre leurs négociations et, au besoin, un nouvel arbitre appelé à trancher la question de l'ancienneté (paragraphe 169 de la décision relative à la demande de réexamen des pilotes). Ils ne se voulaient pas des principes généraux pour l'arbitrage de toutes les questions d'ancienneté et ils n'étaient certainement pas destinés à s'appliquer à l'arbitrage de l'ancienneté des préposés (comment pourrait-il en être autrement quand chaque affaire est différente et constitue un cas d'espèce). Les principes sur lesquels le Conseil se fonde généralement ont été énoncés plus tôt dans la décision applicable aux pilotes (voir ci-dessus) et ils sont différents de ceux qui se trouvent au paragraphe 170 et sur lesquels s'appuie la section locale 2213.

(traduction)

VI - Analyse et décision

[59] Comme il a été mentionné précédemment, à partir du moment où la décision Jolliffe a été incorporée dans une ordonnance, le Conseil était habilité à réexaminer cette décision conformément à l'article 18 du *Code* et à l'article 44 du *Règlement de 2001*.

[60] L'article 18 du *Code* dit ceci:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[61] L'article 44 du *Règlement de 2001* est libellé comme suit:

> 44. Les circonstances dans lesquelles une demande de réexamen peut être présentée au Conseil sur le fondement du pouvoir de réexamen que lui confère l'article 18 du *Code* comprennent les suivantes:
>
> a) la survenance de faits nouveaux qui, s'ils avaient été portés à l'attention du Conseil avant que celui-ci ne rende la décision ou l'ordonnance faisant l'objet d'un réexamen, l'auraient vraisemblablement amené à une conclusion différente;
>
> b) la présence d'erreurs de droit ou de principe qui remettent véritablement en question l'interprétation du *Code* donnée par le Conseil;
>
> c) le non-respect par le Conseil d'un principe de justice naturelle;
>
> d) toute décision rendue par un greffier aux termes de l'article 3.

[62] The process followed in reviewing the relevant bargaining units and their seniority lists is pursuant to sections 35 and 18.1 of the *Code*, which read as follows.

35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.

(2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

...

18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining.

(2) If the Board reviews, pursuant to subsection (1) or section 35 or 45, the structure of the bargaining units, the Board

(a) must allow the parties to come to an agreement, within a period that the Board considers reasonable, with respect to the determination of bargaining units and any questions arising from the review; and

(b) may make any orders it considers appropriate to implement any agreement.

(3) If the Board is of the opinion that the agreement reached by the parties would not lead to the creation of units appropriate for collective bargaining or if the parties do not agree on certain issues within the period that the Board considers reasonable, the Board determines any question that arises and makes any orders it considers appropriate in the circumstances.

(4) For the purposes of subsection (3), the Board may

(a) determine which trade union shall be the bargaining agent for the employees in each bargaining unit that results from the review;

(b) amend any certification order or description of a bargaining unit contained in any collective agreement;

(c) if more than one collective agreement applies to employees in a bargaining unit, decide which collective agreement is in force;

[62] La procédure de révision des unités de négociation pertinentes et de leurs listes d'ancienneté est fondée sur les articles 35 et 18.1 du *Code*, qui sont libellés comme suit:

35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.

(2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

..

18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

2) Dans le cas où, en vertu du paragraphe (1) ou des articles 35 ou 45, le Conseil révise la structure des unités de négociation:

a) il donne aux parties la possibilité de s'entendre, dans le délai qu'il juge raisonnable, sur la détermination des unités de négociation et le règlement des questions liées à la révision;

b) il peut rendre les ordonnances qu'il juge indiquées pour mettre en oeuvre l'entente.

(3) Si le Conseil est d'avis que l'entente conclue par les parties ne permet pas d'établir des unités habiles à négocier collectivement ou si certaines questions ne sont pas réglées avant l'expiration du délai qu'il juge raisonnable, il lui appartient de trancher toute question en suspens et de rendre les ordonnances qu'il estime indiquées dans les circonstances.

(4) Pour l'application du paragraphe (3), le Conseil peut:

a) déterminer quel syndicat sera l'agent négociateur des employés de chacune des unités de négociation définies à l'issue de la révision;

b) modifier l'ordonnance d'accréditation ou la description d'une unité de négociation dans une convention collective;

c) si plusieurs conventions collectives s'appliquent aux employés d'une unité de négociation, déterminer laquelle reste en vigueur;

(d) amend, to the extent that the Board considers necessary, the provisions of collective agreements respecting expiry dates or seniority rights, or amend other such provisions;

(e) if the conditions of paragraphs 89(1)(a) to (d) have been met with respect to some of the employees in a bargaining unit, decide which terms and conditions of employment apply to those employees until the time that a collective agreement becomes applicable to the unit or the conditions of those paragraphs are met with respect to the unit; and

(f) authorize a party to a collective agreement to give notice to bargain collectively.

[63] Sections 35 and 18.1 of the *Code* must be read in conjunction with one another. The process to be followed was enunciated in *Air Canada et al.*, [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161, and also considered in Decision no. 183:

> [80] The Board has consistently held that section 35 is remedial in nature (*Air Canada et al., supra*; and *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)). Its object is to prevent employers from circumventing their obligations under the *Code* by resorting to corporate restructuring or other forms of business relationships that undermine or evade bargaining rights. Section 35 is not the forum for enhancing a collective bargaining relationship (*British Columbia Telephone Company and Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1997), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; and 78 CLLC 16,122 (CLRB no. 108)). The Board's review of the bargaining relationship is therefore narrowly focussed on whether the common control and direction exercised by the employer contributes to the erosion of bargaining rights (*Air Canada et al., supra*).
>
> [81] In order to assess this erosion, the Board will examine not only the closeness of the business and financial ties between employers but also the possible adverse effects on the collective rights of unionized employees, both in the form of bargaining rights and bargained rights. Bargaining rights are adversely affected when the form of exchange between the business entities contributes to losses in membership due to the syphoning off of bargaining unit work to other, usually non-unionized employees. Bargained rights are adversely affected when the business entities are in a position to render those rights inoperable by way of a transfer of business or positions. In other words, section 35 seeks to remedy the bargaining relationships that are under attack or are being diluted by reason of an employer's gaining control over another business. For the Board to exercise its discretion, it must be convinced that harmonious and effective industrial relations will ensue (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, and Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CLRB no. 1071)).
>
> [82] The Board has also been cautious not to override one set of bargaining rights in favour of another or to issue a declaration that would simply advance one party's bargaining interest over another. In determining whether a single employer declaration is appropriate, the Board must balance the need for

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

e) si les conditions visées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies à l'égard de certains des employés d'une unité de négociation, décider quelles conditions de travail leur sont applicables jusqu'à ce que l'unité devienne régie par une convention collective ou jusqu'à ce que les conditions visées à ces alinéas soient remplies à l'égard de l'unité;

f) autoriser l'une des parties à une convention collective à donner à l'autre partie un avis de négociation collective.

[63] Les articles 35 et 18.1 du *Code* doivent être lus ensemble. La procédure applicable a été décrite dans l'affaire *Air Canada et autres*, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161, et a également fait l'objet d'un examen dans la décision n° 183:

> [80] Le Conseil a toujours conclu que l'article 35 est de nature réparatrice (*Air Canada et autres*, précitée; et *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)). Cet article vise à empêcher les employeurs de se soustraire à leurs obligations en structurant leurs entreprises ou en établissant des alliances commerciales en vue de porter atteinte aux droits de négociation. L'article 35 ne peut être invoqué pour améliorer les droits de négociation collective (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd.* (1997), 24 di 164; [1978] 1 Can LRBR 236; et 78 CLLC 16,122 (CCRT n° 108)). Par conséquent, le réexamen de la relation de négociation qu'effectue le Conseil se limite à la question de savoir si le contrôle et la direction en commun exercés par l'employeur contribuent à éroder les droits de négociation (*Air Canada et autres*, précitée).
>
> [81] En vue d'évaluer cette érosion, le Conseil détermine non seulement s'il existe des liens commerciaux et financiers étroits entre les employeurs, mais aussi si ces liens nuisent aux droits de négociation collective des syndiqués, tant du point de vue des droits de négociation que des droits négociés. Il y a érosion des droits de négociation quand la forme de l'échange entre les entités commerciales contribue à la perte de membres en confiant progressivement le travail de l'unité de négociation à d'autres employés, habituellement non syndiqués. Il y a érosion des droits négociés quand les entités commerciales sont en mesure de rendre ces droits inapplicables par un jeu de cession d'entreprises ou de mutation de postes entre entités. En d'autres termes, l'article 35 vise à protéger les relations de négociation qui sont menacées ou en voie d'être affaiblies parce qu'un employeur prend le contrôle d'une autre entreprise. Pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire, il doit être convaincu que sa décision assurera des relations de travail harmonieuses et efficaces (*Radio Acadie Ltée, CJVA-AM, et Radio de la Baie Ltée, CKLE-FM* (1994), 94 di 128 (CCRT n° 1071)).
>
> [82] Le Conseil s'est également gardé de remplacer une série de droits de négociation par une autre série dans les cas où émettre des déclarations favorisait uniquement les intérêts de négociation d'une partie. En évaluant s'il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique, le Conseil doit mettre en

bargaining structures that promote industrial stability with corporate efficiency. The right of employees to be represented by the trade union of their choice is a fundamental consideration in the exercise of the board's discretion. Furthermore, the Board's assessment of effective or sound industrial relations purposes is also governed by the impact of a single employer declaration on a stable, long-term bargaining relationship.

(pages 37-38; and 188-189)

[64] The Board, in Decision no. 183, explains in detail at paragraph 97, the importance of respecting bargaining rights when there is a single employer declaration. However, where there are conflicting collective agreements and seniority rights, the Board has to be cautious and only amend the rights "to the extent the Board considers necessary." As noted:

> [97] Some additional insight in respect of the importance of protecting acquired, bargaining rights in the circumstances of a single employer declaration under section 35 and a consequent process pursuant to the provisions of section 18.1 of the *Code*, arises from a careful consideration of the actual text of that section. If the parties cannot agree in respect of certain issues, the Board must determine the matters at issue and make such orders as it considers appropriate. Where, as in the present circumstances, collective agreement rights and particularly seniority rights are in conflict the Board must amend those rights, but only "to the extent that the Board considers necessary." The indication from the text chosen by Parliament is that the Board must consider amendment of collective agreement rights, including seniority rights only to the extent that such amendment becomes necessary. In the case of seniority rights, therefore, like any other collective agreement rights carried forward in a merger, it appears that the Board's goal and that of an arbitrator acting pursuant to Board statutory authority must be, whenever possible, to preserve such existing rights.
>
> (pages 55; and 206)

1 - The Principles Articulated in Decision No. 183

[65] In paragraph 170 of Decision no. 183, the Board articulated the appropriate principles to apply in the circumstances that applied in that matter. These principles are reproduced for the purposes of this decision:

balance la nécessité de structures de négociation favorisant la stabilité industrielle et l'efficacité administrative de l'employeur. Le droit des employés d'être représentés par le syndicat de leur choix est un critère fondamental dont le Conseil doit tenir compte pour exercer ses pouvoirs discrétionnaires. En outre, pour évaluer si une structure de négociation engendrera des relations industrielles saines et fructueuses, le Conseil examine aussi l'incidence d'une déclaration d'employeur unique sur une relation de négociation stable et à long terme.

(pages 37-38; et 188-189)

[64] Dans la décision n° 183, le Conseil explique en détail, au paragraphe 97 reproduit ci-après, pourquoi il est important de respecter les droits de négociation à l'issue d'une déclaration d'employeur unique. Cependant, en cas de non-concordance entre les droits reconnus par les conventions collectives et les droits d'ancienneté, le Conseil se doit d'user de prudence et de limiter son intervention aux seules modifications «qu'il estime nécessaires»:

> [97] Un examen attentif du libellé de l'article 18.1 du *Code* nous en apprend un peu plus sur l'importance de protéger les droits négociés acquis dans le contexte d'une déclaration d'employeur unique fondée sur l'article 35 et d'une procédure corollaire résultant de l'application des dispositions de l'article 18.1. Lorsque les parties n'arrivent pas à s'entendre sur certaines questions, il appartient au Conseil de trancher les questions en litige et de rendre les ordonnances qu'il juge indiquées. Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, il y a absence de concordance entre les droits reconnus par les conventions collectives et plus particulièrement les droits d'ancienneté, le Conseil doit modifier ces droits, en se limitant toutefois aux modifications «qu'il estime nécessaires». Il ressort du texte choisi par le législateur que le Conseil doit apporter des modifications aux dispositions de la convention collective, y compris celles qui portent sur les droits d'ancienneté seulement dans la mesure où il le juge nécessaire. Par conséquent, quand les droits d'ancienneté et tout autre droit inscrit dans les conventions collectives demeurent en vigueur après une fusion, il apparaît que l'objectif du Conseil, et celui d'un arbitre investi des pouvoirs du Conseil, doit être de préserver les droits existants, dans la mesure du possible.
>
> (pages 55; et 206)

1 - Les principes énoncés dans la décision n° 183

[65] Au paragraphe 170 de la décision n° 183, le Conseil énonce les principes qu'il convient d'appliquer dans les circonstances de cette affaire. Ces principes sont reproduits ci-après pour les fins de la présente décision:

[170] These principles may be summarized as follows:

a) the seniority lists should be merged as of October 17, 2000, the date at which the Board order merging the two bargaining units was issued;

b) the integration should take place upon the basis of the facts, including job situations, aircraft actually working and collective agreement and seniority rights, as of that date;

c) as far as is possible, the existing job situations and collective agreement and seniority rights of those affected as of the merger of the units, should be preserved and any changes in such rights should be restricted to the minimum necessary to effect the integration of the seniority list, if actions of the employer in the post-application, per October 17, 2000 period, were to the significant disadvantage of either group, this can be considered;

d) to this effect, the merged seniority list should anticipate that the merger having occurred, all bargaining unit members must anticipate that whatever occurs in the future will occur equally to all members of the bargaining unit in accordance with common rules, and that unless absolutely necessary to produce a fair result, the applicable seniority list should not discriminate against identifiable groups of employees based on their prior affiliation;

e) on the basis of the evidence before Arbitrator Mitchnick and this reconsideration panel, a date of hire seniority integration is not appropriate and the seniority list should be integrated on a ratio basis, treating those in defined similar categories similarly;

f) there should, on the basis of the evidence before the Board and as agreed on by the parties, be no adjustment in the relative seniority of employees on either of the prior lists;

g) it will be necessary to examine seniority lists in detail to identify the specific points of division or categories to be utilized and the ratios to be applied. However, the focus in doing so, rather than being one of discounting should be to group pilots in a similar work situation together with those whose seniority allowed them to fly similar equipment with similar status at the relevant time being grouped together.

(pages 109-110; and 252-253)

[66] It is useful, in this context, to recap the specific grounds for reconsideration advanced in the context of the Board's power to resolve matters under sections 35 and 18.1 of the *Code*, its power of reconsideration in section 18 and the statement set out in section 44 of the *2001 Regulations* respecting when the power of

[170] Ces principes peuvent être résumés comme suit:

a) les listes d'ancienneté doivent être fusionnées en date du 17 octobre 2000, soit la date à laquelle a été rendue l'ordonnance du Conseil regroupant les deux unités de négociation;

b) les listes d'ancienneté doivent être intégrées en tenant compte des faits établis, y compris les situations d'emploi, l'aéronef actuellement utilisé ainsi que les droits d'ancienneté et les droits inscrits dans les conventions collectives à cette date;

c) dans la mesure du possible, les situations d'emploi et les droits inscrits dans la convention collective ainsi que les droits d'ancienneté des pilotes concernés à la date du regroupement des unités doivent être préservés et toute modification de ces droits doit se limiter aux changements jugés nécessaires pour permettre l'intégration des listes d'ancienneté; si les mesures prises par l'employeur après le dépôt de la demande de déclaration d'employeur unique et avant l'ordonnance du 17 octobre 2000 ont considérablement désavantagé l'un ou l'autre des groupes, il est possible d'en tenir compte;

d) à cette fin, il doit être tenu pour acquis que, le regroupement étant chose faite, tous les membres de l'unité de négociation doivent s'attendre à être traités de la même manière, en conformité avec les règles communes, quoiqu'il arrive à l'avenir, et que, à moins qu'il soit absolument nécessaire d'en arriver à un résultat juste, la liste d'ancienneté applicable ne doit pas faire de distinctions injustes à l'égard de groupes particuliers d'employés à cause de leur appartenance antérieure;

e) compte tenu de la preuve présentée à l'arbitre Mitchnick et au présent banc de révision, la date d'embauche ne saurait être utilisée pour intégrer les listes d'ancienneté; la liste d'ancienneté doit plutôt être établie au moyen de ratios, en traitant de la même manière tous les employés faisant partie de catégories semblables;

f) compte tenu de la preuve présentée au Conseil, ainsi que les parties en ont convenu, il ne devrait pas y avoir de rajustement de l'ancienneté relative des employés inscrits sur les listes antérieures;

g) il sera nécessaire d'examiner minutieusement les listes d'ancienneté pour déterminer les points particuliers de division ou les catégories à utiliser de même que les ratios applicables. Cependant, l'objectif visé n'est pas de dévaluer l'ancienneté mais de grouper les pilotes ayant des situations d'emploi semblables avec ceux dont l'ancienneté leur permettait de piloter des appareils semblables avec un statut semblable à l'époque pertinente.

(pages 109-110; et 252-253)

[66] Il convient, dans le contexte de l'affaire qui nous occupe, de récapituler les moyens particuliers invoqués au soutien de la demande de réexamen en tenant compte du pouvoir du Conseil de trancher les questions en vertu des articles 35 et 18.1 du *Code*, de son pouvoir de réexaminer une décision en vertu de l'article 18 ainsi

reconsideration will ordinarily be exercised. The specific grounds raised by the applicant have been addressed. The Board, for the reasons stated, is not of the view that the Arbitrator, when dovetailing lists by date of hire as opposed to ratioing, needed to specify a date for the dovetailing. The date of hire does not change. The issue of impact is of particular importance and, while the Arbitrator as of the date of his decision appeared to balance the issue carefully, merits some additional comment. This will be done below. If the text of the May 4, 2000 MOU is considered, the Arbitrator appropriately ignored article 10.01 and did not apply article 18.05 of the Air Canada collective agreement because of its own terms. Local 1990 never agreed to article 10.01 or any part of article 10 being applied, insisting on an arbitration process to resolve seniority issues. Article 18.05 on its terms, failing agreement, leads to seniority resolution by the Board or in its stead, by arbitration. The Arbitrator, on the evidence now before the Board, could choose what evidence to accept or refuse. The failure to ratify the March 13 MOU, was a background fact that the Arbitrator considered. He did not apply its text. On the evidence, the refusal by Local 2213 members to ratify this MOU explained the significant number of Local 2213 hires in the summer of 2000 and should properly have been considered by the Arbitrator. The Arbitrator carefully considered this and the other available evidence, and the present Board is not convinced that he misinterpreted or misapplied it. The present Board is far from convinced, for the reasons stated above, that natural justice was violated when the Arbitrator did not request submissions respecting the September 11, 2001 events, before noting them. There are a number of other sub grounds on which reconsideration was requested, but like the above grounds, it should be noted here the Board does not find them sufficient, within its usually applied tests, to justify a reconsideration of the Arbitrator's decision.

que de l'énoncé, à l'article 44 du *Règlement de 2001*, des circonstances dans lesquelles ce pouvoir est généralement exercé. Ayant pris en considération les moyens particuliers invoqués par le requérant, le Conseil, pour les motifs indiqués, ne croit pas que l'arbitre avait besoin de préciser la date à laquelle les listes d'ancienneté devaient être imbriquées, après avoir retenu cette méthode plutôt qu'un ratio, puisque la date d'embauchage tient toujours. Par ailleurs, la question de l'incidence revêt une importance particulière et nécessite des observations additionnelles, qui seront présentées ci-après, même s'il apparaît que l'arbitre a tenu compte de toutes les répercussions possibles avant de rendre sa décision. En ce qui concerne le texte du PE du 4 mai 2000, il est évident que l'arbitre a fait abstraction, à juste titre, de l'article 10.01 et qu'il s'est aussi abstenu d'appliquer l'article 18.05 de la convention collective d'Air Canada en raison de son libellé. La section locale 1990 n'a jamais accepté d'être assujettie à l'article 10.01 de même qu'à quelque aspect de l'article 10, ayant exigé que les questions d'ancienneté soient renvoyées à l'arbitrage. En l'absence d'entente, l'article 18.05, tel qu'il est rédigé, stipule que la question de l'ancienneté doit être réglée par le Conseil ou un arbitre investi de ses pouvoirs. Compte tenu de la preuve dont dispose actuellement le Conseil, l'arbitre avait le loisir d'accepter ou de refuser les éléments de preuve portés à sa connaissance. Le refus de ratifier le PE du 13 mars s'inscrivait dans un contexte factuel dont l'arbitre a tenu compte. Il s'est toutefois gardé d'appliquer le texte de l'entente. Eu égard à la preuve présentée, le refus des membres de la section locale 2213 de ratifier ce PE est à l'origine de l'embauche d'un grand nombre de nouvelles recrues, qui ont été incluses dans cette section locale au cours de l'été 2000, et cet élément aurait dû à juste titre être pris en considération. L'arbitre a soigneusement examiné toutes les preuves disponibles, dont celle-là; le présent Conseil n'est donc pas convaincu qu'il a commis une erreur d'application ou d'interprétation. Il est loin d'avoir été établi à la satisfaction du présent Conseil, pour les motifs exposés précédemment, que l'arbitre a violé les principes de justice naturelle en s'abstenant de demander aux parties de fournir des observations sur les événements du 11 septembre 2001 après en avoir pris acte. Un certain nombre d'autres moyens secondaires ont été invoqués au soutien de la demande de réexamen, mais à l'instar de ceux mentionnés précédemment, le Conseil est d'avis qu'ils sont insuffisants, compte tenu des critères habituellement appliqués, pour justifier le réexamen de la décision de l'arbitre.

[67] The issue of impact must then be finally addressed. Decision no. 183 requested that seniority integration be based upon relevant facts, preserve, as far as possible existing job situations, collective agreement rights and the seniority rights of those affected by the merger. It suggested that changes to collective agreement rights be restricted to those necessary in the circumstances. In the circumstances before him, as agreed upon by the parties, the Arbitrator merged the competing seniority lists on the usual basis for sales and service personnel in the airline industry. On the evidence before him, with the possible exception of Winnipeg, the Arbitrator preferred a date of hire integration. On close examination, following Decision no. 183, as will often be the case, it does appear theoretically possible that a somewhat more precise evaluation of seniority rights might be achieved if a ratioing approach, with a careful division of categories, agreement on the most appropriate date for integration, a consideration of localities and an assessment of all other relevant factors were to be undertaken. However, in the context of a standard of integration by date of hire, which should therefore be the anticipated approach, the Arbitrator was of the view that the date of hire approach to the integration of seniority lists was, in the circumstances, the most practical and appropriate one. On consideration of conflicting evidence respecting impact, the Arbitrator was of the view that the impact resulting from a date of hire integration, on either Local, was acceptable. The present Board is not of the view that, in the circumstances before him, the Arbitrator's decision amounted to an error of law or policy. Considering the subsequent data and analysis supplied to the Board as new facts, it is not apparent to the Board, in consideration of such factors as the conflict of the experts respecting the meaning and interpretation of the additional data and analysis supplied with resulting uncertainty, the agreement of the parties to accept the Arbitrator's conclusions subject to judicial review, the scope of the loss of seniority on a relative basis, the uses of seniority in the sales and service agent context, and the other factors and circumstances set out in the submissions of the parties, that the matter is one in respect of which the new facts or circumstances justify reconsideration.

[67] La dernière question à examiner reste donc celle de l'incidence. Dans la décision n° 183, le Conseil demande que l'intégration des listes d'ancienneté soit fondée sur les faits pertinents et préserve dans la mesure du possible les situations professionnelles existantes, les droits inscrits dans la convention collective ainsi que les droits d'ancienneté des employés concernés. Il indique que la modification de la convention collective doit se limiter aux changements jugés nécessaires dans les circonstances. Compte tenu des faits admis conjointement par les parties, l'arbitre s'en est tenu à la méthode couramment utilisée pour l'intégration des listes d'ancienneté concurrentes des préposés aux ventes et aux services à la clientèle dans le secteur du transport aérien en privilégiant la date d'embauchage, sauf dans le cas du personnel de Winnipeg. Si l'on examine attentivement la décision en tenant compte des principes énoncés dans la décision n° 183, comme ce sera souvent le cas, il apparaît théoriquement possible que la méthode fondée sur un ratio, assortie d'une définition minutieuse des catégories, d'une entente sur la date d'intégration la plus pertinente, d'un examen des situations locales et d'une évaluation de tous les autres facteurs pertinents permette d'en arriver à une appréciation un peu plus précise des droits d'ancienneté. Cependant, dans le contexte d'une norme d'intégration fondée sur la date d'embauchage, qui devrait dès lors être considérée comme la méthode prévue, l'arbitre en est arrivé à la conclusion que c'était la méthode la plus pratique et la plus pertinente dans les circonstances. Après examen des éléments de preuve contradictoires, l'arbitre a conclu que les conséquences pour les deux sections locales de l'utilisation de la date d'embauchage étaient acceptables. Le présent Conseil ne croit pas, eu égard aux preuves dont il disposait, que la décision de l'arbitre est entachée d'une erreur de droit ou de principe. Compte tenu des faits nouveaux, c'est-à-dire des données et analyses supplémentaires portées ultérieurement à la connaissance du Conseil, l'examen de facteurs tels que les rapports contradictoires des experts en ce qui concerne la signification et l'interprétation de ces faits nouveaux, et l'incertitude qui en résulte, la décision conjointe des parties d'accepter les conclusions de l'arbitre sous réserve d'un contrôle judiciaire, l'ampleur de la perte d'ancienneté relative, les utilisations de l'ancienneté dans le contexte de la vente et du service à la clientèle, et les autres facteurs et circonstances exposés dans les observations des parties, ne permet pas au Conseil d'établir que les circonstances ou les faits nouveaux justifient le réexamen de la décision de l'arbitre.

[68] In Decision no. 183, while the Board was of the view that a ratioing approach was appropriate there, the Board indicated that there should not be one approach automatically utilized to integrate seniority lists. The Board noted there:

> [175] An additional observation is appropriate. In the course of this reconsideration, it has become apparent that in a seniority integration under *Code* principles there can be no automatic approach or preferred methodology. The methodology chosen for seniority integration must be that which is appropriate in view of a careful consideration of the facts and a careful assessment of the rights of the parties as established in accordance with the *Code*.
>
> (pages 112; and 255)

[69] The material before the present reconsideration panel shows that the arbitration in the present matter was conducted and the matters in issue decided after a careful consideration of the relevant facts. The bargained rights of the parties were carefully assessed and a method of seniority integration chosen which in large measure preserved them. In such a context, it is far from proven that the Arbitrator was in error in his decision. Similarly the post-decision analysis of impact does not demonstrate new facts that would have compelled a different decision by the Arbitrator. A consideration of all of the facts and circumstances considered in his award, together with the subsequent facts and analysis before the Board, does not demonstrate a loss of collective agreement rights, nor an adverse impact on Local 2213 sufficient to modify the award previously made.

[70] The method of seniority integration decided upon by the Arbitrator was in keeping with the facts, evidence and legal standards which he was required to consider and apply. Given this, deference is owed by the Board to the decision of the Arbitrator in recognition of the expressed intentions of the parties that the matter be decided by him. The subsequent evidence and analysis of impact do not, in the circumstances, justify any interference with the award made. Accordingly, the application for reconsideration was dismissed on December 24, 2003.

[68] Dans la décision nº 183, le Conseil a indiqué que, même si l'utilisation d'un ratio était justifiée dans les circonstances, il faillait se garder de toujours appliquer la même formule pour l'intégration des listes d'ancienneté. Voici ce qu'il fait observer à ce propos:

> [175] Il convient enfin de formuler une dernière observation. Dans le cadre du présent réexamen, il est devenu évident qu'il n'existe aucune approche préétablie ou méthode de premier choix pour procéder à l'intégration de listes d'ancienneté en vertu du *Code*. La méthode retenue doit être celle qui est jugée acceptable après un examen attentif des faits et des droits établis en conformité avec le *Code*.
>
> (pages 112; et 255)

[69] Les documents dont dispose le présent banc de réexamen montrent que l'affaire en cause a été entendue par un arbitre et que les questions en litige ont été tranchées après un examen attentif des faits pertinents. Les droits négociés des parties ont été appréciés avec soin, ce qui a mené au choix d'une méthode d'intégration des listes d'ancienneté qui préserve en grande partie ces droits. Dans un tel contexte, il est loin d'avoir été prouvé que l'arbitre a rendu une décision entachée d'une erreur de droit. Dans le même ordre d'idées, l'analyse ultérieure de l'incidence ne met au jour aucun fait nouveau qui aurait contraint l'arbitre à rendre une décision différente. L'examen des faits et des circonstances dont il a tenu compte pour rendre sa décision ainsi que des analyses et des faits portés subséquemment à la connaissance du Conseil ne démontre pas l'existence d'une perte des droits reconnus par la convention collective et d'une incidence défavorable pour les membres de la section locale 2213 susceptible d'amener le Conseil à modifier la décision arbitrale.

[70] La méthode d'intégration des listes d'ancienneté retenue par l'arbitre était conforme aux faits, aux éléments de preuve et aux normes juridiques qu'il était tenu de prendre en considération et d'appliquer. Cela étant dit, le Conseil se doit de faire preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre vu l'intention expresse des parties de faire trancher la question par la voie arbitrale. Les éléments de preuve et l'analyse de l'incidence portés ultérieurement à la connaissance du Conseil ne justifient pas, dans les circonstances actuelles, que le Conseil intervienne pour modifier cette décision. Par conséquent, la demande de réexamen a été rejetée le 24 décembre 2003.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [1999] CIRB no. 44; and 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 79; and 61 CLRBR (2d) 161

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 90; 65 CLRBR (2d) 50; and 2001 CLLC 220-010

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 104; and 2002 CLLC 220-015

Canadian Airlines Corp. (Re), [2000] A.J. No. 771 (Alta. Q.B.)

Cargill Limited, [2001] CIRB no. 117

Transport Morneau Inc. et al., [2001] CIRB no. 113

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16(c); 18; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4)(d); 35

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 44

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada et autre, [2000] CCRI n° 90; 65 CLRBR (2d) 50; et 2001 CLLC 220-010

Air Canada et autre, [2001] CCRI n° 104; et 2002 CLLC 220-015

Air Canada et autres, [1999] CCRI n° 44; et 56 CLRBR (2d) 161

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 79; et 61 CLRBR (2d) 161

Canadian Airlines Corp. (Re), [2000] A.J. No. 771 (B.R. Alb.)

Cargill Limitée, [2001] CCRI n° 117

Transport Morneau Inc. et autres, [2001] CCRI n° 113

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16c); 18; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4)d); 35

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44.

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Virginia McRaeJackson; Jacoline Shepard,
complainants,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada),
respondent,
and
Air Canada Jazz (Air Canada Regional Inc.),
employer.

Board file: 23726-C

Edwin F. Snow,
complainant,
and
Seafarers' International Union of Canada,
respondent,
and
Seabase Limited,
employer.

Board File: 24142-C

CITED AS: Virginia McRaeJackson et al.

Decision no. 290
October 12, 2004

Application filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Section 37 - Relevant principles -Burden of proof - Timeliness - Duties - Remedies - The Board has considered two files in this decision - The Board sets out a very comprehensive review of the Board's jurisprudence regarding the duty of fair representation complaints filed pursuant to section 37 of the *Code* - The decision clarifies the duty of fair representation, the duties and responsibilities of the complainants and unions under the *Code*, the role of the employer in section 37 complaints, the violations arising out of negotiations between the union and the employer, the role of the Board in considering complaints of breach of the duty of fair representation, the available remedies, as well as the issue of the right to a hearing - The facts of each case determine whether or not the union's conduct has fallen below the standard

Motifs de décision

Virginia McRaeJackson; Jacoline Shepard,
plaignantes,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intimé,
et
Air Canada Jazz (Air Canada Régional Inc.),
employeur.

Dossier du Conseil: 23726-C

Edwin F. Snow,
plaignant,
et
Syndicat international des marins canadiens,
intimé,
et
Seabase Limited,
employeur.

Dossier du Conseil: 24142-C

CITÉ: Virginia McRaeJackson et autres

Décision n° 290
le 12 octobre 2004

Demande présentée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Article 37 - Principes pertinents - Fardeau de la preuve - Respect des délais - Obligations - Redressements - Le Conseil procède à l'examen de deux affaires dans la présente décision - Le Conseil effectue une étude exhaustive de sa jurisprudence relativement aux plaintes de manquement au devoir de représentation juste déposées en vertu de l'article 37 du *Code* - La décision clarifie le devoir de représentation juste, les obligations et responsabilités des plaignants et des syndicats en vertu du *Code*, la responsabilité de l'employeur dans les plaintes fondées sur l'article 37, les violations découlant de négociations entre le syndicat et l'employeur, le rôle du Conseil dans l'examen des plaintes de manquement au devoir de représentation juste, les redressements offerts et la question du droit à une audience - Ce sont les faits dans

found acceptable to the Board - The union's representation of employees involves rights under the collective agreement, and as a consequence, considerable latitude is given to the union in determining how those rights are to be applied - As these cases illustrate, to the extent that the union has investigated a grievance or potential grievance, put its mind to its merits in light of all the circumstances and made a reasoned judgment about its possible outcome, there will be no cause for the Board to intervene.

chaque affaire qui sont déterminants pour qu'on puisse conclure que la conduite du syndicat ne satisfait pas aux normes que le Conseil juge acceptables - La représentation des employés par les syndicats repose sur les droits reconnus par la convention collective, ce qui signifie qu'ils disposent d'une grande discrétion pour déterminer comment ces droits doivent être appliqués - Comme ces deux affaires le montrent, dans la mesure où le syndicat a étudié un grief présenté ou une proposition de grief, qu'il a cherché à déterminer leur bien-fondé en se fondant sur toutes les circonstances et qu'il est arrivé à une conclusion raisonnée sur les résultats éventuels, le Conseil n'a aucune raison d'intervenir.

Duty of fair representation - Security position - Lay-off - Bumping rights - Previous collective agreement - Grievance - Union's discretion - Group of employees - In the first file, the complainants were laid off and as a consequence they claimed bumping rights into Customer Service Agents positions - The new collective agreement does not provide for bumping rights between divisions - The union told them that under the new collective agreement, there was no basis for a grievance - The complainants allege that the union has discriminated against them - The Board states that it is not because the union takes a position that may be disfavourable to a group of employees that its conduct must be found to be discriminatory - Rights based on a previous collective agreement are unenforceable and a grievance based on these rights is doomed at the outset - The union's decision to refuse to file a grievance was reasonable under the circumstances - The complaint is dismissed as being without merit.

Devoir de représentation juste - Poste relevant des services de sécurité - Mise en disponibilité - Droits de supplantation - Convention collective précédente - Ancienne convention collective - Grief - Pouvoir discrétionnaire du syndicat - Groupe d'employés - Dans la première affaire, les plaignantes ont été mises en disponibilité et elles ont invoqué leurs droits de supplantation dans des postes d'agents des services à la clientèle - La nouvelle convention collective ne prévoit pas de droits de supplantation entre divisions - Les plaignantes se sont fait dire par le syndicat qu'il n'y avait pas matière à grief en vertu de la nouvelle convention collective - Les plaignantes allèguent que le syndicat a fait preuve de discrimination à leur endroit - Le Conseil déclare que ce n'est pas parce que le syndicat a pris une position pouvant être défavorable à un groupe d'employés que ses actions doivent être jugées discriminatoires - Il est impossible de faire respecter des droits fondés sur une ancienne convention collective et un grief qui les invoque est voué à l'échec d'emblée - La décision du syndicat de ne pas présenter des griefs était raisonnable dans les circonstances - La plainte est rejetée parce que non fondée.

Duty of fair representation - Burden of proof - Union's conduct - Lay-off - In the second file, the complainant was laid off in accordance with the seniority provisions of the collective agreement and subsequently recalled for another assignment - He notified the union on the day of recall that he felt that the terms of a memorandum of settlement had been breached by the employer and asked the union to provide him with legal advice - The union filed a grievance on his behalf - The union then asked the complainant to provide it with evidence, however since he had not responded the union advised him that it was closing its file - The union then withdrew the grievance - The complainant has not established a *prima facie* case of union conduct that

Devoir de représentation juste - Fardeau de la preuve - Conduite du syndicat - Mise en disponibilité - Dans la deuxième affaire, le plaignant a été mis en disponibilité conformément aux dispositions sur l'ancienneté de la convention collective, puis rappelé pour une autre affectation - Le jour de son rappel, il a informé le syndicat que, selon lui, l'employeur ne s'était pas conformé aux modalités d'un protocole d'entente et a demandé au syndicat de lui fournir les conseils d'un avocat - Le syndicat a présenté un grief en son nom - Le syndicat a ensuite demandé au plaignant de lui présenter des preuves mais comme il n'a pas répondu, le syndicat lui a indiqué qu'il allait fermer son dossier - Le syndicat a ensuite retiré le grief - Le plaignant n'a pas établi, à

violates the *Code* - Not only did the complainant misunderstand the grounds for a section 37 complaint, but he also requested a remedy that does not flow from the alleged complaint - The complaint is dismissed as being without merit.

The panel of the Board was composed of Ms.Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

I - Introduction

[1] The Canada Industrial Relations Board (the Board) receives large numbers of complaints from employees alleging that their trade union has breached its duty of fair representation. Annually, these complaints represent close to fifty percent of unfair labour practice complaints received by the Board and monopolize a great deal of its resources without significantly advancing the objectives of Part I of the *Code*, which it is called upon to interpret and apply. Indeed, most of these complaints are dismissed on the basis that the facts do not establish sufficient grounds for a successful complaint.

[2] The demands placed on the resources of trade unions, the Board and the labour relations system as a whole prompted the Board to review how to address these complaints while satisfying the principles of natural justice that govern all administrative tribunals and at the same time giving complainants the opportunity to have a complaint reviewed.

[3] A general observation that stems from a review of the numerous complaints is that most complainants do not fully understand the basis of the duty of fair representation imposed by the *Code*.

[4] Therefore, in order to provide guidance to all complainants, the Board decided to address misunderstandings concerning the extent of the duty of fair representation by trade unions in a decision that would serve as a reference to litigants and a basis for Board decisions in upholding or dismissing such complaints.

[5] The principles that follow reflect the most important areas of the Board's authority to decide section 37 complaints. Decisions cited in support of these

première vue, que le syndicat s'était conduit de façon à enfreindre le *Code* - Non seulement le plaignant a mal compris les motifs pouvant justifier une plainte fondée sur l'article 37, mais il a aussi réclamé un redressement ne découlant pas de ce qu'il allègue dans sa plainte - La plainte est rejetée faute d'être fondée.

Le banc du Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

I - Introduction

[1] Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) reçoit de nombreuses plaintes d'employés alléguant que leur syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Chaque année, ces plaintes représentent près de cinquante pour cent de toutes celles dénonçant des pratiques déloyales de travail dont le Conseil est saisi; elles accaparent une grande partie de ses ressources, sans contribuer nettement à la réalisation des objectifs de la Partie I du *Code*, que le Conseil a pour mission d'interpréter et d'appliquer. En effet, la plus grande partie d'entre elles sont rejetées parce que les faits ne démontrent pas qu'il existe des motifs suffisants pour les juger fondées.

[2] La charge de travail qui en résulte pour les syndicats, le Conseil et le système des relations du travail dans son ensemble, dont les ressources sont limitées, a incité le Conseil à repenser son approche à l'égard de ces plaintes, tout en se conformant aux principes de justice naturelle qui régissent tous les tribunaux administratifs et en donnant aux plaignants la possibilité de faire entendre leurs plaintes.

[3] L'analyse de ces nombreuses plaintes nous a permis de dégager une constatation générale: la plupart des plaignants ne comprennent pas clairement la nature du devoir de représentation juste imposé par le *Code*.

[4] Par conséquent, pour la gouverne de tous les plaignants, le Conseil a décidé de dissiper les malentendus relatifs à la portée du devoir de représentation juste des syndicats dans une décision à laquelle les parties pourraient se reporter et sur laquelle il pourrait lui-même fonder ses décisions d'accueillir ou de rejeter les plaintes de ce genre.

[5] Les principes qui suivent reflètent les plus importants aspects du pouvoir du Conseil de trancher les plaintes fondées sur l'article 37 du *Code*. Les

principles are, for the most part, related to cases decided by the Board since the 1999 amendments to the *Code* and the appointment of the new Canada Industrial Relations Board and to important cases decided by the Supreme Court of Canada and the Federal Court of Appeal. Theses cases represent a comprehensive cross-section of established case law. For case law issued by the former Canada Labour Relations Board or other reported cases, reference may be made to two important compendiums of Board case law (Ronald M. Snyder, *The 2003-2004 Annotated Canada Labour Code* (Toronto: Thomson-Carswell, 2003) and Graham J. Clarke, *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, Vol. 2 (Aurora: Canada Law Book, 2004) as well as the Board's published decisions.

II - The Duty of Fair Representation

[6] The duty of fair representation exists as a counterpart to the union's exclusive authority to deal with grievances under the collective agreement.

[7] When the Board certifies a trade union, the union becomes the exclusive representative of a unit of employees in its relationship with the employer. Section 36(1)(a) states as follows:

> 36.(1) Where a trade union is certified as the bargaining agent for a bargaining unit,
>
> (a) the trade union so certified has exclusive authority to bargain collectively on behalf of the employees in the bargaining unit; ...

[8] This relationship involves the negotiation and signing of a collective agreement. All collective agreements negotiated under the *Code* must contain a provision for final settlement of disputes, also known as the grievance procedure (section 57 of the *Code*). Unions enforce the collective agreement by filing grievances that allege that the employer has violated the terms of the collective agreement. Unions have a great deal of discretion when they deal with grievances. They may settle or drop grievances or decide not to refer them to arbitration, even if the affected employee disagrees (see *Fred Blacklock et al.*, [2001] CIRB no. 139).

[9] The union's authority to deal with grievances is counterbalanced by the duty provided under the *Code* to treat all members of a bargaining unit fairly. This is

décisions invoquées à leur appui concernent pour la plupart des affaires tranchées par le Conseil depuis les modifications apportées au *Code* en 1999 et la nomination du nouveau Conseil canadien des relations industrielles, ainsi que d'importantes affaires sur lesquelles la Cour suprême du Canada et la Cour d'appel fédérale se sont prononcées. Ensemble, elles constituent un échantillon exhaustif de la jurisprudence. Pour la jurisprudence découlant des décisions de l'ancien Conseil canadien des relations du travail ou les autres décisions rapportées, on pourra consulter deux importants recueils de la jurisprudence du Conseil (Ronald M. Snyder, *The 2003-2004 Annotated Canada Labour Code*, Toronto, Thomson-Carswell, 2003 et Graham J. Clarke, *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, vol. 2, Aurora, Canada Law Book, 2004), de même que les décisions publiées par le Conseil lui-même.

II - Le devoir de représentation juste

[6] Le devoir de représentation juste est le pendant du pouvoir exclusif du syndicat de se charger des griefs en vertu de la convention collective.

[7] Quand le Conseil accrédite un syndicat, celui-ci devient le représentant exclusif d'une unité d'employés dans sa relation avec l'employeur. L'alinéa 36(1)a) du *Code* le précise ainsi:

> 36.(1) L'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur emporte:
>
> a) droit exclusif de négocier collectivement au nom des employés de l'unité de négociation représentée...

[8] Cette relation englobe la négociation et la signature d'une convention collective. Toutes les conventions collectives négociées en vertu du *Code* doivent contenir une clause de règlement définitif des différends qu'on appelle aussi la procédure de règlement des griefs (article 57 du *Code*). Les syndicats appliquent la convention collective en présentant des griefs alléguant que l'employeur ne s'est pas conformé à ses dispositions. Ils disposent d'une grande latitude à l'égard des griefs. Ils peuvent les régler, les retirer, ou encore décider de ne pas les porter à l'arbitrage, même si l'employé concerné n'est pas d'accord (voir *Fred Blacklock et autres*, [2001] CCRI n° 139).

[9] Le pouvoir du syndicat en matière de griefs est compensé par l'obligation que le *Code* lui impose de traiter équitablement tous les membres de l'unité de

what is known as the **duty of fair representation**. This duty is described in the *Code* as follows:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[10] The duty of fair representation is a fundamental part of Canadian labour relations legislations in every jurisdiction, except New Brunswick, and has been the subject of longstanding and consistent interpretation not only by labour boards but by the courts. The principles that govern the union's duty have been enshrined in this quotation from the Supreme Court of Canada in *Canadian Merchant Service Guild* v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1.S.C.R. 509:

> 1. The exclusive power conferred on a union to act as spokesman for the employees in a bargaining unit entails a corresponding obligation on the union to fairly represent all employees comprised in the unit.
>
> 2. When, as is true here and is generally the case, the right to take a grievance to arbitration is reserved to the union, the employee does not have an absolute right to arbitration and the union enjoys considerable discretion.
>
> 3. This discretion must be exercised in good faith, objectively and honestly, after a thorough study of the grievance and the case, taking into account the significance of the grievance and of its consequences for the employee on the one hand and the legitimate interests of the union on the other.
>
> 4. The union's decision must not be arbitrary, capricious, discriminatory or wrongful.
>
> 5. The representation by the union must be fair, genuine and not merely apparent, undertaken with integrity and competence, without serious or major negligence, and without hostility towards the employee.
>
> (page 527)

[11] These criteria are applied in deciding whether a union properly exercised its discretion as to whether to refer an employee's or former employee's grievance to arbitration. In accordance with these criteria, the Board examines the union's conduct as to how the union managed the employee's grievance (see *Vergel Bugay et al.*, [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034). This is not an appeal of the union's decision not to refer a grievance to arbitration but an assessment of the union's conduct as to how it

négociation. C'est ce qu'on appelle le **devoir de représentation juste**, que le *Code* décrit en ces termes:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[10] Le devoir de représentation juste est un élément fondamental de la législation canadienne sur les relations du travail dans toutes les compétences, sauf au Nouveau-Brunswick; en outre, il fait depuis longtemps l'objet d'une interprétation uniforme non seulement par les commissions des relations de travail, mais aussi par les tribunaux. Les principes qui régissent cette obligation du syndicat sont enchâssés dans l'extrait suivant de l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans *Guilde de la marine marchande du Canada* c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509:

> 1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contrepartie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
>
> 2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
>
> 3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
>
> 4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
>
> 5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.
>
> (page 527)

[11] On applique ces critères pour décider si le syndicat s'est prévalu à juste titre de son pouvoir discrétionnaire de renvoyer le grief d'un employé ou d'un ancien employé à l'arbitrage. Conformément à ces critères, le Conseil analyse la conduite du syndicat dans le contexte de sa gestion du grief de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d) 182; et 2000 CLLC 220-034). Il n'examine pas en appel la décision du syndicat de ne pas porter un grief à l'arbitrage, mais évalue plutôt sa manière de traiter le

handled a grievance (see *John Presseault*, [2001] CIRB no. 138; and *Robert Adams*, [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132 upheld by *Canadian Council of Railway Operating Unions* v. *Robert Adams et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.)). The Board rules on the union's decision-making process and not the merits of grievances (see *Gaétan Coulombe*, [1999] CIRB no. 25).

[12] Although the Board does not rule on the merits of an employee's grievance, it may review the facts of a grievance in order to understand whether the union's investigation reflected the worthiness and seriousness of an employee's case (see *Raynald Pinel*, [1999] CIRB no. 19; and *Robert Adams*, *supra*).

III - Duties and Responsibilities of Complainants under the *Code*

[13] In a complaint under section 37, the employee bears the onus (or burden of proof) of presenting evidence that is sufficient to raise a presumption that the union has failed to meet its duty of fair representation. The burden of proof is also described as the requirement to establish a *prima facie* case, or said differently, the requirement to bring forward sufficient relevant facts to establish a violation of the *Code*. The union is entitled to rebut the complainant's allegations (see *Terry Griffiths*, [2002] CIRB no. 208; and 89 CLRBR (2d) 135).

[14] If the Board finds that the union has breached the duty of fair representation, it can order a number of remedies that are outlined in section 99 of the *Code*. These remedies can include, for example, extending the timeliness of the grievance process and/or issuing a declaration that the union breached its duty and/or awarding damages. The leading case on the issue of remedies is *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369, which was also discussed and applied in *Via Rail Canada Inc.* v. *Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (F.C.A., no. A-273-03); *Via Rail Canada Inc.* v. *Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1256 (QL); *Via Rail Canada Inc.* v. *Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1167 (QL); *International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns*, [2002] F.C.J. No. 585 (QL); *International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (F.C.A.); and *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (F.C.A.).

grief (voir *John Presseault*, [2001] CCRI n° 138; et *Robert Adams*, [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132, confirmée dans *Canadian Council of Railway Operating Unions* c. *Robert Adams et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.)). Bref, le Conseil se prononce sur le processus décisionnel du syndicat et non sur le bien-fondé du grief du plaignant (voir *Gaétan Coulombe*, [1999] CCRI n° 25).

[12] Cela dit, même si le Conseil ne se prononce pas sur le bien-fondé du grief de l'employé, il peut analyser les faits pour déterminer si l'enquête menée par le syndicat reflétait la valeur et le sérieux de son cas (voir *Raynald Pinel*, [1999] CCRI n° 19; et *Robert Adams*, précitée).

III - Obligations et responsabilités des plaignants en vertu du *Code*

[13] Dans une plainte fondée sur l'article 37, c'est l'employé qui a la responsabilité (ou le fardeau de la preuve) de présenter des faits suffisants pour soulever une présomption que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste. Le fardeau de la preuve est aussi décrit comme l'obligation d'établir le bien-fondé apparent de la plainte, autrement dit de produire assez de faits pertinents pour établir l'existence d'une violation du *Code*. Le syndicat a le droit de réfuter les allégations du plaignant (voir *Terry Griffiths*, [2002] CCRI n° 208; et 89 CLRBR (2d) 135).

[14] Si le Conseil conclut que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste, il peut ordonner divers redressements décrits à l'article 99 du *Code*, qui peuvent comprendre par exemple une prolongation du délai de recevabilité des griefs ou une décision déclaratoire que le syndicat a manqué à son devoir ou une ordonnance de verser des dommages-intérêts. L'affaire qui fait jurisprudence sur la question des redressements est *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369, décision analysée et appliquée dans *Via Rail Canada Inc.* v. *Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (C.A.F., n° A-273-03); *Via Rail Canada Inc.* c. *Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1256 (QL); *Via Rail Canada Inc.* c. *Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1167 (QL); *Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive* c. *Cairns*, [2002] A.C.F. n° 585 (QL); *International Brotherhood of Locomotive Engineers* v. *Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (C.A.F.); et *VIA Rail Canada Inc.* v. *Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (C.A.F.).

[15] The union's duty of fair representation is predicated on the requirement that employees take the necessary steps to protect their own interests. Employees must make the union aware of potential grievances and ask the union to act on their behalf within the time limits provided in the collective agreement. They must cooperate with their union throughout the grievance procedure, for example by providing the union with the information necessary to investigate a grievance, by attending any medical examinations or other assessments.

[16] Employees must follow the union's advice as to how to conduct themselves while the grievance process is underway. Employees must attempt to minimize their losses, for example by seeking new employment if they have been dismissed, or attending retraining if this will increase their chances of re-employment.

[17] If an employee is neglectful in any of these regards, a claim before the Board will likely be unsuccessful (see *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443)).

[18] The Board will not usually uphold a complaint where the union obtained a reasonable settlement, which the complainant subsequently rejected (see *Yvonne Misiura*, [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305). However, the settlement must take into consideration the employees' legitimate rights under the collective agreement (see *Clive Winston Henderson*, [1999] CIRB no. 29; and 2000 CLLC 220-006).

[19] In most collective agreements, employees do not have the absolute right to have their grievance referred to arbitration (see *Garry Little*, [2001] CIRB no. 114), even if this involves serious discipline or termination (see *Yvonne Misiura*, *supra*) or even forced resignation (see *Tadele Lemi*, [1999] CIRB no. 24). Again, the Board's role is to look at the process as to how the union reached its decision (see *Ghislaine Gagné*, [1999] CIRB no. 18).

IV - Union's Duties and Responsibilities under the *Code*

[20] The *Code* gives a certified union exclusive authority over the negotiation and administration of the collective agreement because this is part of being an effective spokesperson in representing employees of the

[15] Le devoir de représentation juste du syndicat suppose que les employés fassent le nécessaire pour protéger leurs propres intérêts. Ils doivent informer le syndicat des possibilités de griefs et lui demander d'agir en leur nom dans les délais prévus par la convention collective. Ils doivent coopérer avec le syndicat durant toute la procédure de règlement des griefs, par exemple en lui fournissant les renseignements nécessaires à son enquête sur le grief ainsi qu'en se soumettant à tous les examens médicaux ou autres qu'il leur demande de subir.

[16] Les employés doivent aussi se conformer aux conseils du syndicat sur la façon de se comporter durant la procédure de règlement des griefs. En outre, ils doivent s'efforcer de minimiser leurs pertes, par exemple en cherchant un nouvel emploi s'ils ont été renvoyés, ou en suivant des cours si cela peut augmenter leurs chances de trouver un nouvel emploi.

[17] Si l'employé est négligent à l'un ou l'autre de ces égards, la plainte dont il saisit le Conseil sera vraisemblablement rejetée (voir *Jacques Lecavalier* (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)).

[18] Habituellement, le Conseil n'accueille pas la plainte lorsque le syndicat a obtenu un règlement raisonnable que le plaignant a rejeté ultérieurement (voir *Yvonne Misiura*, [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305). Toutefois, le règlement doit respecter les droits légitimes de l'employé reconnus par la convention collective (voir *Clive Winston Henderson*, [1999] CCRI n° 29; et 2000 CLLC 220-006).

[19] Dans la plupart des conventions collectives, les employés n'ont pas le droit absolu de faire porter leurs griefs à l'arbitrage (voir *Garry Little*, [2001] CCRI n° 114), même s'ils ont subi de dures sanctions disciplinaires ou s'ils ont été licenciés (voir *Yvonne Misiura*, précitée), voire contraints à démissionner (voir *Tadele Lemi*, [1999] CCRI n° 24). Là encore, le rôle du Conseil consiste à se prononcer sur l'approche décisionnelle du syndicat (voir *Ghislaine Gagné*, [1999] CCRI n° 18).

IV - Obligations et responsabilités du syndicat en vertu du *Code*

[20] Le *Code* donne au syndicat accrédité le pouvoir exclusif de négocier et d'administrer la convention collective parce que cela fait partie de son rôle de porte-parole efficace qui représente les membres de l'unité de

bargaining unit as a whole. The power of the union in its relationship with the employer is derived from the fact that it represents employees as a single entity and, as a consequence, is in a position to make commitments that can be relied upon by the employer. To receive benefits in return for such commitments requires that the union consider the overall employee group in addition to the needs of individual employees.

[21] It is also essential that a union be able to direct its resources to achieve a maximum effect. In *Judd and C.E.P., Local 2000* (2003), 91 CLRBR (2d) 33, the British Columbia Labour Relations Board expressed the following view, which this Board shares:

> 36. A union must also be able to direct its resources so that they achieve maximum effect. Union resources are limited. If, for example, an employee could insist that his or her dismissal grievance go to arbitration even where on a reasonable assessment there is no such case, this could waste tens of thousands of dollars of the union's resources, which come from employees' dues.
>
> 37. Through the control of its resources, a union can leverage them to achieve maximum results for minimum expenditure. An employer knows that the union could take any given case to arbitration if it wished. It also knows that the union is likely to accept a reasonable settlement if one is offered. With that type of relationship, the employer may be motivated to make reasonable offers to settle some matters by agreement, without litigating every issue. In that way, employees achieve the greatest gain with the least expenditure. By contrast, if individual employees could take every grievance to arbitration whenever they wished, the amount of litigation in the workplace would multiply and employees would very quickly find their collective resources depleted. This type of situation would be detrimental to the workplace and, for employees and the union, unaffordable. It may also place an excessive demand on the employer, affecting the business as a whole.
>
> 38. As well, a union must be in charge of making decisions given the reality that what is good for one employee in the bargaining unit may be bad for others. An obvious example is where there is a job vacancy and the collective agreement language is unclear. On one interpretation, one member of the bargaining unit should get the job; on another interpretation, a different member of the bargaining unit should get it. The union cannot represent both members by arguing both interpretations. It must be free to argue the interpretation it feels is in the best interests of the bargaining unit as a whole.
>
> 39. For these reasons, among others, unions must act as a single entity in order to represent the employees effectively. They must be able to make decisions even where individual employees in the bargaining unit may disagree. In fact, unions are able to exercise collective power *because* employees cannot

négociation dans son ensemble. Le pouvoir du syndicat dans sa relation avec l'employeur est dérivé du fait qu'il représente les employés comme une seule entité, de sorte qu'il est en mesure de prendre des engagements auxquels l'employeur peut se fier. Pour obtenir quelque chose en échange de ces engagements, le syndicat doit tenir compte de l'intérêt de l'ensemble du groupe des employés, en plus des besoins de chacun d'eux.

[21] Il est essentiel aussi que le syndicat soit en mesure de répartir ses ressources pour en maximiser l'efficacité. Dans *Judd and C.E.P., Local 2000* (2003), 91 CLRBR (2d) 33, la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a exprimé l'opinion suivante, une opinion partagée par le Conseil:

> 36. Le syndicat doit aussi être en mesure de déployer ses ressources pour en maximiser l'effet. Ses ressources sont en effet limitées. Par exemple, si l'employé pouvait insister pour que le grief contestant son renvoi soit porté à l'arbitrage même si l'on pourrait raisonnablement prédire qu'il n'a aucune chance d'être accueilli, le syndicat risquerait de gaspiller des dizaines de milliers de dollars de ses ressources, qu'il tire des cotisations des employés.
>
> 37. En contrôlant ses ressources, le syndicat peut s'en servir de façon à obtenir un maximum de résultats pour un minimum de dépenses. L'employeur sait que le syndicat pourrait porter n'importe quelle affaire à l'arbitrage s'il le souhaitait; il sait aussi que le syndicat est disposé à accepter un règlement raisonnable, s'il lui est offert. Dans une relation de ce genre, l'employeur peut être incité à faire des offres raisonnables pour régler certaines affaires par une entente sans plaider dans tous les cas. De cette façon, les employés obtiennent le maximum pour un minimum de dépenses. Par contre, si chaque employé pouvait porter chaque grief à l'arbitrage chaque fois qu'il le voulait, les frais de litige en milieu de travail se multiplieraient, et les employés constateraient bien vite l'épuisement de leurs ressources collectives. Une situation comme celle-là serait mauvaise pour le milieu de travail et son coût serait prohibitif pour les employés et pour le syndicat. Elle risquerait aussi d'imposer à l'employeur des charges excessives affectant son entreprise globalement.
>
> 38. Qui plus est, le syndicat doit pouvoir prendre lui-même des décisions puisque ce qui est bon pour un des membres de l'unité de négociation peut être mauvais pour d'autres. Un exemple évident est lorsqu'il y a un poste vacant et que le libellé de la convention collective n'est pas clair. Selon une interprétation, tel membre de l'unité de négociation devrait avoir le poste, alors qu'avec une autre interprétation, c'est un autre membre qui devrait l'obtenir. Bien entendu, le syndicat ne peut pas représenter les deux membres en optant chaque fois pour une interprétation différente. Il doit être libre de choisir l'interprétation qu'il estime être dans l'intérêt de l'ensemble de l'unité de négociation.
>
> 39. C'est notamment pour ces raisons que les syndicats doivent agir comme une seule entité pour pouvoir représenter efficacement les employés. Ils doivent être en mesure de prendre des décisions qui risquent de ne pas convenir à certains des membres de l'unité de négociation. En fait, ils sont

simply do whatever they wish individually. It is that characteristic which gives unions their bargaining power on behalf of the employees.

40. Employees choose whether or not to unionize, and typically choose the leadership of their union local. Thus, unions are an exercise in workplace democracy. Like all democracies, they are not expected to be perfect, nor to be free from disagreement. In fact, when one considers the type of decisions unions must routinely make - *e.g.*, whether to expend union resources on a particular employee's grievance, or which position to take when some employees' interests differ from others - it is inevitable that some employees will disagree. Employees as a group may nonetheless decide to continue with their union and its current leadership. If they do, it is not because the employees believe the union has been perfect or right in all cases. It is because they believe it is, overall, the best option available.

(pages 43-45)

capables d'exercer leur pouvoir collectif parce que les employés ne peuvent pas faire ce qu'ils veulent individuellement. C'est cette caractéristique qui donne aux syndicats leur pouvoir de négocier au nom des employés.

40. Pour leur part, les employés choisissent de se syndiquer ou non, et ils choisissent typiquement les dirigeants de la section locale de leur syndicat. Les syndicats sont donc un exemple de démocratie en milieu de travail. À l'instar de toutes les démocraties, on ne s'attend pas qu'ils soient parfaits, ni que tout le monde soit toujours d'accord. En fait, quand on pense au genre de décisions que les syndicats doivent constamment prendre, par exemple s'il vaut la peine de consacrer une partie de leurs ressources au grief d'un employé donné ou s'ils doivent adopter une position plutôt qu'une autre quand les intérêts de certains des employés diffèrent de ceux des autres, il est inévitable que des employés ne soient pas d'accord. Néanmoins, pris collectivement, les employés peuvent décider de continuer d'être représentés par leur syndicat et par ses dirigeants actuels. S'ils le font, ce n'est pas parce qu'ils croient que le syndicat soit parfait ou qu'il ait toujours raison, mais parce qu'ils sont convaincus que c'est le meilleur choix possible, globalement.

(pages 43-45; traduction)

[22] In making a decision of whether or not to proceed with a grievance or refer a grievance to arbitration, the union is in fact doing its job of representing employees. It is called upon to assess the workplace conditions that gave rise to an alleged breach of the collective agreement, the interpretation to be given to the collective agreement based on its experience with the employer, as well as the effect of a successful outcome of the grievance on other employees in the bargaining unit. To the extent that this assessment is based on relevant workplace considerations, the union is free to decide the best course of action in a particular set of circumstances.

[22] Lorsqu'un syndicat décide de présenter un grief ou non, ou de le porter ou non à l'arbitrage, le syndicat fait son travail: il représente les employés. À cette fin, il doit déterminer les conditions en milieu de travail ayant mené à ce que l'employé considère comme un manquement à la convention collective, l'interprétation qu'il faut donner à cette convention collective, en fonction de l'expérience de ses contacts avec l'employeur, et les répercussions pour les autres membres de l'unité de négociation s'il réussit à faire accueillir le grief. Dans la mesure où cette analyse est fondée sur des facteurs pertinents pour le milieu de travail, le syndicat est libre de choisir sa stratégie optimale dans des circonstances données.

[23] The duty of fair representation commences as soon as there is a possibility discipline may be imposed and extends to the conduct of the grievance process to its final conclusion (see *Anne Marie St. Jean*, [1999] CIRB no. 33; and *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162), upheld by *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52). The duty is identical whether a bargaining agent is voluntarily recognized or certified. However, it does not normally extend to a situation where there is no collective agreement (see *Gerald M. Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; and 80 CLLC 16,014 (CLRB no. 234), upheld by *Teamsters Union Local 938* v. *Massicotte*, [1982] 1

[23] Le devoir de représentation juste commence dès qu'il y a possibilité de sanction disciplinaire et s'applique durant toute la procédure de règlement des griefs, jusqu'à sa conclusion définitive (voir *Anne Marie St. Jean*, [1999] CCRI n° 33; et *Brian L. Eamor* (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162), confirmée dans *C.A.L.P.A.* v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52). Le devoir est le même, que l'agent négociateur soit reconnu volontairement par l'employeur ou accrédité. Cela dit, normalement, il ne s'applique pas en l'absence d'une convention collective (voir *Gérald M. Massicotte* (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; et 80 CLLC 16,014 (CCRT n° 234), confirmée dans *Le Syndicat des*

F.C. 216, appeal dismissed by *Pollock* v. *R.*, [1982] 1 F.C. 710).

[24] Generally speaking, the duty of fair representation is owed only to members of the bargaining unit, although it may extend in certain circumstanes to former bargaining unit members (see *Serge Bouchard et al.*, [2003] CIRB no. 259; and *Tremblay* v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627). If an employee is not included in the bargaining unit, the union cannot be faulted for not taking the necessary steps to include the employee in the bargaining unit (see *Esper Powell*, [2000] CIRB no. 97).

[25] The resolution of a grievance between the union and the employer, whether in the form of a settlement or incorporated in a consent award is subject to the Board's ability to review the union's conduct during the course of reaching that resolution (see *Anne Marie St. Jean*, *supra*).

[26] There is no exhaustive list of items that a union must consider in deciding whether or not to take a grievance to arbitration. However, a few general principles apply.

[27] A union must not act in bad faith; that is, with improper purpose. Three examples of this conduct include: the personal feelings of union officers influencing whether or not a grievance should be pursued; conspiring with the employer to have an employee disciplined or terminated; or, putting the ambitions of a group of employees who support a union official ahead of the interests of an individual employee.

[28] A union must not discriminate on the basis of age, race, religion, sex or medical condition. Each member must receive individual treatment and only relevant and lawful matters must influence whether or not a grievance is referred to arbitration. It should be noted that not every instance of differential treatment is considered discrimination. For example, to refer one employee's grievance to arbitration and not another where there are relevant considerations to support the distinction is not discriminatory. Nor is an agreement with the employer to give different or better working conditions to a group of employees because of

camionneurs, section locale 938 c. *Massicotte*, [1982] 1 C.F. 216, appel rejeté dans *Pollock* c. *R.*, [1982] 1 C.F. 710).

[24] Généralement, le devoir de représentation juste ne vaut que pour les membres de l'unité de négociation, bien qu'il puisse dans certaines circonstances s'étendre à d'anciens membres de l'unité (voir *Serge Bouchard et autres*, [2003] CCRI n° 259; et *Tremblay* c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627). Si l'employé n'est pas membre d'une unité de négociation, on ne peut pas reprocher au syndicat de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour l'y faire inclure (voir *Esper Powell*, [2000] CCRI n° 97).

[25] Le règlement d'un grief entre le syndicat et l'employeur, qu'il prenne la forme d'un règlement ou d'une ordonnance sur consentement, est soumis au pouvoir du Conseil d'examiner de quelle manière le syndicat a traité le grief pour en arriver à ce règlement (voir *Anne Marie St. Jean*, précitée).

[26] Il n'existe pas de liste exhaustive des facteurs dont le syndicat doit tenir compte lorsqu'il décide de porter un grief à l'arbitrage ou non. Cela dit, quelques principes généraux sont incontournables.

[27] Le syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, autrement dit dans un but illégitime. Il le ferait par exemple si les sentiments personnels de ses agents influaient sur sa décision de donner suite au grief ou non, s'il conspirait avec l'employeur pour faire imposer des sanctions à un employé ou pour le faire licencier, ou encore s'il laissait les ambitions d'un groupe d'employés qui appuient ses représentants l'emporter sur les intérêts d'un autre employé.

[28] Le syndicat ne doit pas faire de discrimination fondée sur l'âge, la race, la religion, le sexe ou l'état de santé. Chaque membre a droit à un traitement individuel, et seuls des facteurs pertinents et légaux doivent influencer la décision de porter un grief à l'arbitrage ou non. Il devrait être souligné qu'un traitement différent n'est pas toujours considéré comme de la discrimination. Par exemple, il n'y a pas discrimination si le syndicat décide de porter le grief d'un employé à l'arbitrage et de ne pas en faire autant pour celui d'un autre employé, s'il y a des raisons pertinentes pour justifier cette distinction. Le syndicat

workplace considerations (see *Mario Soulière et al.*, [2002] CIRB no. 205; and 94 CLRBR (2d) 307).

[29] A union must not act arbitrarily. Arbitrariness refers to actions of the union that have no objective or reasonable explanation, that put blind trust in the employer's arguments or that fail to determine whether the issues raised by its members have a factual or legal basis (see *John Presseault, supra*, but see *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CIRB no. 10, that upheld a complaint where the union referred an employee to the employer rather than assist the employee; and *Clive Winston Henderson, supra*, where the union's decision jeopardized an employee's seniority).

[30] It is arbitrary to only superficially consider the facts or merits of a case. It is arbitrary to decide without concern for the employee's legitimate interests. It is arbitrary not to investigate and discover the circumstances surrounding the grievance. Failure to make a reasonable assessment of the case may amount to arbitrary conduct by the union (see *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CLRB no. 1126), appeal to F.C.A. dismissed in *Seafarers' International Union of Canada* v. *Nicholas Mikedis et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-461-95, January 11, 1996 (F.C.A.)). A non-caring attitude towards the employee's interests may be considered arbitrary conduct (see *Vergel Bugay et al., supra*) as may be gross negligence and reckless disregard for the employee's interests (see *William Campbell*, [1999] CIRB no. 8).

[31] The union's duty in this regard is open to greater scrutiny when a matter involves an employee's termination, serious discipline that affects gainful employment or a disability that requires accommodation. On the other hand, not every grievance warrants an investigation. In some circumstances, the union may already be in possession of the relevant information. Where the evidence before the union is that a grievance is unlikely to succeed, it may be unreasonable in certain circumstances to expect the union to investigate new evidence brought forth by the employee (see *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] F.C.J. No. 1929

ne se rend pas coupable de discrimination lorsqu'il s'entend avec l'employeur pour qu'un groupe d'employés aient des conditions de travail différentes ou meilleures que les autres, pour des raisons liées à leur milieu de travail (voir *Mario Soulière et autres*, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRBR (2d) 307).

[29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *John Presseault*, précitée, mais voir aussi *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CCRI n° 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Clive Winston Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant).

[30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada* c. *Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non-concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8).

[31] Le devoir du syndicat implique que l'examen de sa conduite est plus poussé dans les cas de licenciement, de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé ou d'invalidité exigeant une adaptation de l'employeur aux besoins de l'intéressé. Cela dit, les griefs ne justifient pas tous une enquête du syndicat, qui peut déjà avoir les renseignements pertinents dans certaines circonstances. Lorsque les preuves dont il dispose laissent clairement entendre que le grief n'a guère de chance d'être accueilli, il peut être déraisonnable, dans certaines conditions, de s'attendre que le syndicat fasse enquête sur de nouveaux éléments de preuve soumis par l'employé (voir *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock*

(QL) reversing Board's decisions *William Bill Harris*, April 3, 2000 (CIRB LD 209); and *William (Bill) Harris*, [1999] CIRB no. 43; and 57 CLRBR (2d) 216, application for leave to appeal to the S.C.C. dismissed).

[32] Union officials can make honest mistakes. Evidence that the union has acted negligently in the handling of a grievance or complaint does not necessarily amount to arbitrary conduct. A union may wrongly assess a grievance, yet not act arbitrarily. For example, a delay by the union in referring a dismissal grievance to arbitration may not be unusual where there is a backlog of grievances (see *Ghislaine Gagné*, *supra*). Not obtaining full redress sought by a complainant does not make a union's conduct arbitrary, discriminatory or in bad faith (see *Yvonne Misiura*, *supra*).

[33] A union can fulfill its duty to fairly represent an employee by taking a reasonable view of the grievance, considering all of the facts surrounding the grievance, investigating it, weighing the conflicting interest of the union and the employee and then making a thoughtful judgment about whether or not to pursue the grievance. That is called balancing the circumstances of the case against the decision to be made. For example, it is legitimate for the union to consider collective agreement language, industry or workplace practices, or how similar issues have been decided. It is also legitimate for the union to consider the credibility of a grievor, the existence of potential witnesses in support of the grievor's version of the events, whether the discipline is reasonable, as well as the decisions of arbitrators in similar circumstances.

[34] A union can consider legitimate factors other than the employee's interests. For example, the union and the employer may have agreed to a particular interpretation of the collective agreement during the course of collective bargaining or the union may have been unsuccessful at arbitration in a similar case. The union may be concerned that a victory would have an adverse effect on other employees of the unit. The union may decide that the cost of resolving the grievance is too high given the issue at hand. The union

Foremen, section locale 514 c. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. nº 1929 (QL), renversant les décisions du Conseil *William Bill Harris*, 3 avril 2000 (CCRI LD 209); et *William (Bill) Harris*, [1999] CCRI nº 43; et 57 CLRBR (2d) 216, demande d'autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée).

[32] Les représentants syndicaux peuvent aussi se tromper de bonne foi. La preuve qu'un syndicat s'est montré négligent dans son traitement d'un grief ou d'une plainte n'équivaut pas nécessairement à un constat de conduite arbitraire. Le syndicat peut même faire erreur dans son évaluation d'un grief sans agir arbitrairement pour autant. Par exemple, il n'est pas nécessairement exceptionnel qu'un syndicat porte tardivement à l'arbitrage un grief contestant un renvoi quand il a un arriéré de griefs à traiter (voir *Ghislaine Gagné*, précitée). Enfin, si le syndicat n'obtient pas intégralement le redressement réclamé par le plaignant, cela ne rend pas sa conduite arbitraire, discriminatoire ni de mauvaise foi (voir *Yvonne Misiura*, précitée).

[33] Le syndicat peut s'acquitter de son devoir de représentation juste en abordant le grief de façon raisonnable, en tenant compte de tous les faits qui l'entourent, en enquêtant sur la situation, en pesant les intérêts contradictoires de l'employé compte tenu des siens, puis en concluant après mûre réflexion qu'il vaut la peine de donner suite au grief ou pas. C'est ce qu'on entend par peser les circonstances d'une affaire en fonction de la décision à prendre. Par exemple, le syndicat peut tenir compte à juste titre du libellé de la convention collective et des pratiques dans le secteur d'activité ou le milieu de travail, ou encore des décisions rendues sur des questions analogues. Il est aussi légitime qu'il tienne compte de la crédibilité de l'employé en cause, de la présence - ou de l'absence - de témoins pouvant confirmer sa version des événements, du fait que la sanction disciplinaire est raisonnable ou non, ainsi que des décisions arbitrales en pareilles circonstances.

[34] Le syndicat peut s'être fondé aussi sur d'autres facteurs légitimes que les intérêts de l'employé. Par exemple, il peut s'être entendu avec l'employeur sur une interprétation particulière de la convention collective à la table de négociation, ou n'avoir pas eu gain de cause à l'arbitrage dans une affaire analogue. Il peut craindre qu'une décision d'accueillir le grief n'ait des conséquences néfastes pour d'autres membres de l'unité. Il peut décider que le coût du règlement du grief est trop élevé, vu l'enjeu en question. Bref, il doit peser

must weigh these factors fairly against the wishes of the employee.

[35] Conflicts may arise between the interest of an employee and the bargaining unit. For example, unions and employers may settle an ongoing grievance in exchange for bargaining concessions. In some circumstances, however, these actions may amount to unfair conduct if the grievance concerns serious discipline or dismissal (see *Centre hospitalier Régina Ltée* v. *Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330; and also *Herman Durette*, November 20, 2003 (CIRB LD 957)).

[36] The rights that an employee wishes enforced may at times conflict with the rights of other bargaining unit members. This may occur in cases involving seniority rights on promotion or lay-off. This also happens in cases involving a reinstatement that triggers the displacement of another employee. In deciding whether or not to refer a particular grievance to arbitration, the union must act fairly. As long as it has properly considered the interests of both sides, the union need not represent each affected employee.

[37] Accordingly, the Board will normally find that the union has fulfilled its duty of fair representation responsibility if: a) it investigated the grievance, obtained full details of the case, including the employee's side of the story; b) it put its mind to the merits of the claim; c) it made a reasoned judgment about the outcome of the grievance, and d) it advised the employee of the reasons for its decision not to pursue the grievance or refer it to arbitration.

[38] Established unions usually have their own experienced staff to conduct investigations, assess the grievance and decide whether or not to pursue a grievance. Although the union may decide to obtain the advice of legal counsel, there is no requirement for the union to obtain a legal opinion before deciding not to refer a grievance to arbitration. The Board will not uphold a complaint based on the mere fact that the union did not obtain legal advice before deciding not to refer a grievance to arbitration, or that the union did not follow counsel's advice.

[39] The general rule is that the union should advise employees of any upcoming hearing, or tell them why they should not or cannot attend (see *Robert Adams*, *supra*). Some unions proceed before the arbitrator on the basis of written submissions or according to an

équitablement tous ces facteurs, d'une part, et les désirs de l'employé, d'autre part.

[35] Il peut arriver que les intérêts d'un employé et ceux de l'unité de négociation dans son ensemble soient incompatibles. Par exemple, le syndicat et l'employeur peuvent s'entendre sur un grief en échange de concessions à la table de négociation. Dans certains cas, cela peut toutefois équivaloir à une injustice si le grief conteste de lourdes sanctions disciplinaires ou un renvoi (voir *Centre hospitalier Régina Ltée* c. *Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330; et *Herman Durette*, 20 novembre 2003 (CCRI LD 957)).

[36] De plus, les droits qu'un employé veut faire respecter peuvent être incompatibles avec ceux d'autres membres de l'unité de négociation dans des affaires concernant les droits d'ancienneté au moment d'une promotion ou d'une mise en disponibilité, ainsi que dans des affaires de réintégration entraînant la supplantation d'un autre employé. Lorsqu'il décide de porter un grief donné à l'arbitrage ou pas, le syndicat doit agir équitablement. Tant qu'il a dûment tenu compte des intérêts de chaque partie, il n'est pas tenu de représenter chaque employé lésé.

[37] Par conséquent, le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a: a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.

[38] Les syndicats établis ont habituellement du personnel expérimenté pour faire enquête, évaluer les griefs et décider de les présenter ou non. Bien qu'ils puissent décider de retenir les services d'un procureur, rien ne les oblige à obtenir un avis juridique avant de décider de l'opportunité de porter un grief à l'arbitrage. Le Conseil n'accueillera pas une plainte simplement parce que le syndicat n'a pas obtenu d'avis juridique avant de décider de ne pas porter un grief à l'arbitrage, ou qu'il ne s'est pas conformé à l'avis d'un procureur.

[39] La règle générale est que le syndicat informe les employés des audiences à venir ou leur dise pourquoi ils devraient s'y présenter ou non (voir *Robert Adams*, précitée). Certains syndicats vont à l'arbitrage avec des observations écrites ou selon une procédure expéditive

expedited procedure that excludes employee participation. Employees may have their own representative, but this is subject to the decision of the arbitrator. The union need not provide a representative for the employee, nor is it required to pay for any representative an employee chooses for himself.

[40] The union has carriage of the grievance and does not need to consult with the employee at every stage of the grievance procedure, although it may be advisable to communicate with the employee if a grievance or arbitration hearing is delayed, in order to avoid a complaint under section 37 (see *Ghislaine Gagné*, *supra*). Lack of communication per se does not constitute a violation of the *Code*, except where it prejudices the complainant (see *Crewdson* (1992), 93 CLLC 16,014 (CLRB decision no. 977) (decision subsequently rescinded following parties' agreement); *William Campbell*, *supra*; and *Robert Adams*, *supra*).

[41] The collective agreement is not the only factor governing a union's relationship with the employees it represents. Employees may have rights flowing from the union's constitution, statutes or rules, from other statutes or employment-related statutes, such as Parts II and III of the *Code* that are subject to the duty of fair representation under the *Code* (see *Richard Connolly et al.* (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235), pages 143; and 185). The Board has also found that where no collective agreement exists, there cannot be a breach of section 37 (see *Eugene Kalwa* (1995), 96 di 157 (CLRB no. 1106) at page 160; and *Adonica Huggins and Donna Green*, November 11, 2000 (CIRB LD 357)).

[42] A case in point are the rules relating to hiring halls in the longshoring industry. Unless the rules are part of the collective agreement, the duty of fair representation does not apply to a breach of these rules. However, it should be noted that section 68 of the *Code* provides that a collective agreement may require as a condition of employment that an employee be a member of a specified trade union, and that members of a specified union have preference of employment.

[43] Another example are complaints relating to union discipline and the fair application of union rules. Unfair labour practice complaints against a trade union for

excluant la participation des employés visés. Les employés peuvent aussi avoir leur propre représentant, si l'arbitre y consent. Le syndicat n'est pas tenu de leur offrir les services d'un représentant, ni de payer les services des représentants qu'ils choisissent eux-mêmes.

[40] Le syndicat a la charge du grief; il n'a pas besoin d'en parler avec l'employé à toutes les étapes de la procédure de règlement des griefs, bien qu'il puisse être préférable de communiquer avec lui si une réunion d'examen du grief ou une audience d'arbitrage sont reportées, afin d'éviter le dépôt d'une plainte fondée sur l'article 37 (voir *Ghislaine Gagné*, précitée). En soi, le manque de communication ne constitue pas un manquement au *Code*, sauf s'il porte préjudice au plaignant (voir *Crewdson* (1992), 93 CLLC 16,014 (décision du CCRT n° 977) (motifs subséquemment annulés après une entente intervenue entre les parties); *William Campbell*, précitée; et *Robert Adams*, précitée).

[41] La convention collective n'est pas le seul facteur déterminant de la relation du syndicat avec les employés qu'il représente. Les employés peuvent avoir des droits découlant des statuts, des règlements ou des règles du syndicat, ainsi que de lois ou dispositions législatives du travail, comme les parties II et III du *Code*, auxquels le devoir de représentation juste que le *Code* impose s'applique (voir *Richard Connolly et autres* (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235), pages 143; et 185). Le Conseil a aussi conclu qu'il ne peut y avoir violation de l'article 37 sans convention collective (voir *Eugene Kalwa* (1995), 96 di 157 (CCRT n°1106), page 160; et *Adonica Huggins et Donna Green*, 11 novembre 2000 (CCRI LD 357)).

[42] C'est le cas pour les règles applicables aux bureaux d'embauchage dans l'industrie du débardage. À moins que ces règles ne soient intégrées à la convention collective, le devoir de représentation juste ne s'applique pas lorsqu'on ne les respecte pas. Il faut toutefois préciser que l'article 68 du *Code* dispose qu'une convention collective peut exiger, comme condition d'emploi, l'adhésion à un syndicat déterminé, ou donner la préférence en matière d'emploi aux membres d'un syndicat déterminé.

[43] Les plaintes contestant des sanctions imposées par le syndicat ou l'équité de l'application de ses règles sont un autre exemple. Les plaintes de pratique déloyale

such violations are filed under sections 95(f) to (i) and not under section 37 of the *Code*.

[44] Provincial workers' compensation acts give employees rights, but these rights are usually not part of the collective agreement. Most unions will assist employees with workers' compensation claims. However, they are not obligated to do so and the union's actions in this regard are not subject to review by the Board, unless the collective agreement provides otherwise (see *Yves Dumontier*, [2002] CIRB no. 165; and 92 CLRBR (2d) 94, application for reconsideration dismissed in *Yves Dumontier*, July 25, 2002 (CIRB LD 692)).

[45] A union is not required to pursue issues not covered by a collective agreement (treatment related to substance abuse, in *Judah (Joe) Zegman* (1996), 100 di 25 (CLRB no. 1151), or the judicial review of an arbitral award (see *John Presseault*, *supra*). Unions are not required to pay for a lawyer to represent employees facing criminal charges, employment-related lawsuits, professional discipline proceedings or fatality inquiries.

[46] Internal union disputes, such as the right to attend union meetings, are not covered by the duty of fair representation under section 37 (*Yves Dumontier*, *supra*).

V - Role of the Employer in Section 37 Complaints

[47] The employer is not a principal party to a section 37 proceeding. Its actions are not at issue and it has no case to defend. As a matter of practice, it is added as an affected party since its interests could be affected by the outcome of the complaint, that is, the remedy imposed by the Board if the complainant is successful. For this reason, the Board provides the employer with the opportunity of presenting its submissions on the question of remedy. The employer's role with respect to the merits of the complaint is restricted to that of an observer.

de travail contre un syndicat en pareil cas sont présentées en vertu des alinéas 95f) à 95i) et non de l'article 37 du *Code*.

[44] Les lois provinciales sur les accidents du travail donnent des droits aux employés, mais ces droits ne font normalement pas partie des conventions collectives. La plupart des syndicats viennent en aide à leurs membres désireux d'obtenir des indemnités pour accidents de travail. Ils ne sont toutefois pas tenus de le faire et leurs actions dans ce contexte ne peuvent pas être soumises à un examen par le Conseil à moins que la convention collective ne le prévoie (voir *Yves Dumontier*, [2002] CCRI nº 165; et 92 CLRBR (2d) 94, demande de réexamen rejetée dans *Yves Dumontier*, 25 juillet 2002 (CCRI LD 692)).

[45] Un syndicat n'est pas tenu de présenter des griefs sur des questions qui ne sont pas prévues dans une convention collective (traitement contre la toxicomanie, dans *Judah (Joe) Zegman* (1996), 100 di 25 (CCRT nº 1151) ou dans le contrôle judiciaire d'une décision arbitrale (voir *John Presseault*, précitée). Les syndicats ne sont pas tenus de payer les honoraires d'un procureur représentant les employés faisant l'objet d'accusations criminelles, de poursuites liées à leur emploi, de procédures disciplinaires d'une association professionnelle ou d'enquêtes médico-légales.

[46] Le devoir de représentation juste prévu par l'article 37 ne s'applique pas aux conflits syndicaux internes, quant au droit d'assister aux assemblées syndicales, par exemple (*Yves Dumontier*, précitée).

V - Rôle de l'employeur dans les plaintes fondées sur l'article 37

[47] L'employeur n'est pas une partie principale dans les procédures fondées sur l'article 37. Ses actions ne sont pas en cause, et il n'a rien à défendre. Dans la pratique, on l'ajoute à la liste des parties comme partie visée, puisque le résultat de la plainte (autrement dit le redressement imposé par le Conseil s'il l'accueille) peut avoir des répercussions sur ses intérêts. C'est pour cette raison que le Conseil donne à l'employeur la possibilité de présenter ses observations sur la question du redressement. L'employeur n'est qu'un observateur en ce qui concerne le bien-fondé de la plainte.

VI - Violations Arising out of Negotiations Between the Union and the Employer

[48] The union has a mandate to negotiate on behalf of employees in the bargaining unit. It is entitled to decide on demands and on bargaining strategies to advance the interests of the bargaining unit. It may disregard the wishes of individuals or minority groups, trade off demands, including individual grievances, or agree to terms and conditions that adversely affect individuals or groups of employees. The union, however, must engage in a rational decision-making process and recognize and consider the competing interests of all the employees in the bargaining unit. (For examples, see *Vergel Bugay et al*, *supra*; and *Mario Soulière et al.*, *supra*, where the Board dismissed the complaints; and *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012, where the Board upheld the complaint.)

VII - The Role of the Board in Considering Complaints of Breach of the Duty of Fair Representation

[49] The Board is an independent and adjudicative body whose role is to determine whether there have been violations of the *Code*. Although the *Code* gives the Board broad powers in relation to any matters before it, it is not an investigative body. Accordingly, it is not mandated to go on a fact-finding mission on behalf of the complainant, to entertain complaints of poor service by the union, to investigate the union's leadership or to investigate complaints against the employer for alleged wrongs suffered in the workplace. Employees who allege that their union has violated the *Code* and wish to obtain a remedy for that violation must present cogent and persuasive grounds to sustain a complaint.

[50] A complaint is not merely a perceived injustice; it must set out the facts upon which the employee relies in proving his or her case to the Board. A complaint goes beyond merely alleging that the union has acted "in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith." The written complaint must allege serious facts, including a chronology of the events, times, dates and any witnesses. Copies of any documents that are relevant, including letters from the union justifying its

VI - Violations découlant de négociations entre le syndicat et l'employeur

[48] Le syndicat a le mandat de négocier au nom des employés membres de l'unité de négociation. Il a le droit de décider quelles revendications présenter et quelles stratégies de négociation employer pour promouvoir les intérêts de l'unité de négociation. Il peut ne pas tenir compte des désirs de membres particuliers ou de groupes minoritaires de membres et laisser tomber des revendications, par exemple en renonçant à des griefs individuels ou en acceptant des conditions jouant au détriment d'employés donnés ou de certains groupes d'employés. Néanmoins, il doit prendre ces décisions rationnellement et reconnaître et considérer les intérêts rivaux de tous les membres de l'unité de négociation. (Voir, par exemple, *Vergel Bugay et autres*, précitée; et *Mario Soulière et autres*, précitée, dans lesquelles le Conseil a rejeté les plaintes; et *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012, où il a au contraire donné gain de cause aux plaignants.)

VII- Rôle du Conseil dans l'examen des plaintes de manquement au devoir de représentation juste

[49] Le Conseil est un organisme indépendant, doté d'un pouvoir décisionnel et dont le rôle est de déterminer si l'on a enfreint le *Code*. Ce n'est pas un organisme d'enquête, même si le *Code* l'investit de grands pouvoirs d'instruction de toutes les affaires dont il est saisi. Il n'a donc pas le mandat de se lancer à la recherche des faits pour le plaignant, d'entendre des plaintes dénonçant un mauvais service du syndicat, d'enquêter sur la direction du syndicat ou sur des plaintes contre l'employeur parce qu'on aurait été victime de fautes qui lui seraient imputables en milieu de travail. Les employés qui allèguent que leur syndicat a enfreint le *Code* et veulent obtenir un redressement en conséquence doivent présenter de solides arguments convaincants pour étayer leurs plaintes.

[50] Il ne suffit pas d'exposer ce que l'on considère comme une injustice dans une plainte; il faut aussi préciser les faits sur lesquels on se fonde pour prouver ce qu'on avance au Conseil. Une plainte va plus loin qu'une simple allégation que le syndicat a agi «de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi». Elle doit avancer par écrit des faits sérieux, avec une chronologie des événements, les heures, les dates et les noms de tous les témoins. Le plaignant devrait aussi

actions or decision, should be used to support the allegations.

[51] An important consideration is that all complaints must be filed no later than 90 days from the date on which the complainant knows or ought to have known of the incident leading to the complaint (section 97(2) of the *Code*). Furthermore, filing in the wrong venue will not suspend the delay (see *Winfield Porter*, [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48). The reasons for having statutory delays within which to file complaints is to give some finality to disputes, since it is important in industrial relations to get on with the bargaining relationship by resolving matters rather than let them fester over a prolonged period of time (see *Anil Kumar Luthra*, August 10, 2000 (CIRB LD 273); *Captain Brian Woodley et al.*, [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161; and *Marie Laperrière*, March 13, 2003 (CIRB LD 821)).

[52] If a complaint is filed outside the 90-day period, the complainant must provide compelling reasons as to why his or her application should be considered nonetheless. The Board assesses the reasonableness of the delay in filing a complaint on a case-by-case basis. (*Note*: Time frames for filing a complaint against a union with respect to discriminatory treatment and discipline of members under section 95(f) or (g) are subject to a different time bar pursuant to section 97(4) and (5) than the 90-day period referred to above under section 97(2) of the *Code*.)

[53] Most instances of a complaint being dismissed relate to the fact that the complainant was unable to establish the facts upon which the Board could make a decision. This is often because complainants do not fully understand the Board's role and treat it as an appeal of last resort from the union's decision not to pursue their grievance or refer it to arbitration. Conversely, successful complainants allege detailed facts and the reasons why an employee reasonably believes that a decision was made based on improper factors or motives. The requested remedy is also a good indication as to whether a complainant understands the complaint process under section 37 of the *Code*.

[54] Ultimately, if the union has directed its mind to the employee's complaint, gathered the information

produire des copies de tous les documents pertinents, y compris les lettres du syndicat justifiant ses actions ou sa décision, pour étayer ses allégations.

[51] Il est important de se rappeler que toutes les plaintes doivent être déposées au plus tard 90 jours après la date à laquelle le plaignant a eu - ou aurait dû avoir - connaissance de l'incident ayant donné lieu à la plainte (paragraphe 97(2) du *Code*). En outre, la présentation de la plainte devant la mauvaise instance ne suspend pas ce délai (voir *Winfield Porter*, [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48). Si le *Code* impose un délai de présentation des plaintes, c'est pour qu'on puisse mettre un terme aux différends parce qu'il est important, dans le monde des relations industrielles, de poursuivre la relation de négociation en réglant les affaires plutôt qu'en les laissant s'empoisonner longtemps (see *Anil Kumar Luthra*, 10 août 2000 (CCRI LD 273); *Capitaine Brian Woodley et autres*, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161; et *Marie Laperrière*, 13 mars 2003 (CCRI LD 821)).

[52] Lorsqu'une plainte est déposée à l'extérieur du délai de 90 jours, le plaignant doit avancer des raisons convaincantes pour justifier qu'on l'entende tout de même. Le Conseil décide au cas par cas si le délai de présentation de la plainte est raisonnable. (*Nota*: Le délai de présentation d'une plainte contre un syndicat pour contester un traitement discriminatoire et une sanction disciplinaire imposés à ses membres en vertu des alinéas 95f) ou 95g) diffère de la période de 90 jours fixée au paragraphe 97(2) du *Code*, conformément aux paragraphes 97(4) et 97(5).)

[53] Dans la plupart des cas où les plaintes sont rejetées, le plaignant a été incapable d'établir des faits sur lesquels le Conseil pourrait se fonder pour rendre une décision en sa faveur. C'est souvent le cas parce que les plaignants ne comprennent pas bien le rôle du Conseil, qu'ils le considèrent comme un organisme d'appel en dernier recours de la décision du syndicat de ne pas présenter leurs griefs ou de ne pas les porter à l'arbitrage. Par contre, les plaintes accueillies sont étayées par les intéressés de faits détaillés et des raisons pour lesquelles ils ont des raisons de croire que la décision du syndicat était fondée sur des facteurs ou des motifs inacceptables. Le redressement réclamé est aussi un bon indicateur de la compréhension qu'a l'employé de la procédure de plainte prévue à l'article 37 du *Code*.

[54] En définitive, si le syndicat s'est penché sur la plainte de l'employé, s'il a recueilli les renseignements

relevant to making a decision, attempted to resolve the situation and reasonably exercised its discretion not to pursue a grievance or refer it to arbitration according to the criteria stated earlier, and informed the employee of its reasons for doing so, an employee will have little cause for complaint.

VIII - Right to a Hearing

[55] Since the *Code* was amended in 1999, the Board has the unfettered discretion to decide a section 37 complaint without a public hearing. The scheme of section 16.1 of the *Code* and section 10(g) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*) foresees that the Board may decide a complaint on the basis of the material filed, unless it considers that it has insufficient information before it to determine the matter and that the parties should be given the opportunity to advance their respective positions by way of an oral hearing. One or the other of the parties may request an oral hearing; however, the Board is not compelled to grant this request.

[56] There is no requirement for the Board to give notice to the parties of its intention not to hold a hearing (see *Nav Canada*, April 5, 2000 (CIRB LD 213), affirmed in *NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.); and *Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A.)). The *audi alteram partem* rule, that is the requirement to hear both sides of a matter, does not require that an oral hearing be held in every case. The reviewing courts have clearly stated that the Board is only required to grant to the parties an opportunity to present their case, whether by written submissions, documents produced and its own inquiries (see *Commission des Relations de Travail du Québec* v. *Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al.*, [1968] S.C.R. 695; *Anne Marie St. Jean, supra; Boulos* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1994] F.C.J. No. 1854 (QL); and *Nav Canada*, *supra*, with respect to the discretion of this Board).

[57] The principles that apply to the Board's review of section 37 complaints are not new. The following quotation from *Stephen Jenkins et al.*, June 9, 2004 (CIRB LD 1102) aptly summarizes the Board's role in deciding such complaints and how its scope is often misunderstood by complainants:

pertinents avant de prendre sa décision, s'il a tenté de régler le problème et s'il s'est prévalu raisonnablement de son pouvoir discrétionnaire de ne pas présenter un grief ou de ne pas le porter à l'arbitrage, conformément aux critères décrits dans les pages qui précèdent, et s'il a informé l'employé des raisons de sa décision, ce dernier n'a guère de raisons de porter plainte.

VIII - Droit à une audience

[55] Depuis que le *Code* a été modifié, en 1999, le Conseil a l'entière discrétion de trancher une plainte en vertu de l'article 37 sans tenir d'audience publique. L'article 16.1 du *Code* et l'alinéa 10g) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*) prévoient que le Conseil peut trancher ces plaintes en se fondant sur les documents au dossier, à moins qu'il estime n'avoir pas suffisamment d'information pour rendre une décision et juge qu'il faudrait donner aux parties la possibilité de faire valoir leurs positions respectives dans une audience. L'une ou l'autre des parties peut réclamer une audience, mais le Conseil n'est pas tenu d'accéder à leurs demandes.

[56] Rien n'oblige non plus le Conseil à informer les parties de son intention de ne pas tenir d'audience (voir *Nav Canada*, 5 avril 2000 (CCRI LD 213), confirmée dans *NAV Canada* v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F.); et *Raymond et al.* v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F.)). La règle *audi alteram partem*, autrement dit l'obligation d'entendre les arguments des deux parties, n'exige pas la tenue d'une audience dans toutes les affaires. Les tribunaux chargés du contrôle judiciaire ont clairement déclaré que le Conseil est tenu seulement de donner aux parties la possibilité de présenter leurs arguments, que ce soit dans des observations écrites, des documents produits ou en réponse à ses propres demandes de renseignements (voir *Commission des Relations de Travail du Québec* c. *Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al.*, [1968] R.C.S. 695; *Anne Marie St. Jean*, précitée; *Boulos* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1994] A.C.F. n° 1854 (QL); et *Nav Canada*, précitée, sur le pouvoir discrétionnaire du Conseil).

[57] Les principes d'examen des plaintes fondées sur l'article 37 par le Conseil ne sont pas nouveaux. La situation suivante, tirée de *Stephen Jenkins et autres*, 9 juin 2004 (CCRI LD 1102), résume bien le rôle du Conseil à l'égard de ces plaintes et montre comment il est souvent mal compris par les plaignants:

The Board recognizes that the complainants will likely be bitterly disappointed with this decision. As a creature of statute, created by and charged with enforcing the *Code*, the Board's power of review and remedy is limited. In this case, apart from attempting to provide the complainants with a clear and comprehensive consideration of their case, the Board is unable to intervene. The following passage from *Michael Tremblay* (1989), 76 di 201, (CLRB no. 728) is an appropriate and instructive statement to offer the complainants. Vice-Chair Eberlee described the limits of the Board's power under section 37 of the *Code* and attempted to demystify what are often confusing and painful results to disappointed and disgruntled complainants:

"In a majority of the cases under section 37, complainants are not represented or assisted by legal counsel. This was true in this case. They often do not fully appreciate what the Board can and cannot do for them, if anything, under the law. Where the issue is a dispute between an individual and the union representing him over the union's decision to drop or not to pursue a grievance, the complainant frequently expects that the Board will be able to make a decision on the actual merits of the grievance - to decide whether the suspension, or whatever took place, is appropriate and, if not appropriate, to modify or nullify it.

The Board is therefore careful at the beginning of a hearing in such circumstances to remind the parties that its mandate is only to judge the union's **handling** of the grievance - to determine whether such handling shows evidence of having been 'arbitrary, discriminatory or in bad faith' - and not to decide the **merits** of the grievance. Thus it will focus primarily on the evidence showing how the union behaved. This was done before Mr. Tremblay and the union made their presentations in this case.

...

... The Board attempts to discourage the presentation of evidence pro and con the **merits** of the grievance but this is invariably smuggled into the testimony outlining the background of the complaint. It must be understood, however, that despite listening to such testimony, and perhaps even reporting it in reasons for decision when it helps to clarify the background, the Board in this case (and in its predecessors so far as we can tell) is not basing its determination on its reaction to the merits or otherwise of the grievance. We are not an arbitration board.

The results in cases involving allegations of violations of section 37 may well confuse observers who are not fully aware of the real purpose of section 37. In one case, for example, it may appear to be obvious to a reader of reasons for decision that the reported background facts show the grievance itself to have little or no merit, yet the Board has concluded that the union violated section 37 in dropping it. Or in another case, the reported background facts may be overwhelming in showing that the employer was wrong in doing to the employee what gave rise to the grievance, yet the Board has concluded that the union did not breach section 37 in dropping it. ...

Le Conseil reconnaît que les plaignants seront vraisemblablement amèrement déçus de la présente décision. En sa qualité d'organisme créé par une loi, le *Code*, qu'il est chargé de faire respecter, ses pouvoirs d'examen et de redressement sont limités. Dans cette affaire, il est incapable d'intervenir autrement qu'en s'efforçant de faire un examen clair et complet du cas des plaignants. Le passage suivant, tiré de *Michael Tremblay* (1989), 76 di 201, (CCRT n° 728), est un exposé aussi judicieux qu'instructif à offrir aux plaignants. Le Vice-président Eberlee y décrit les limites du pouvoir dont le Conseil est investi en vertu de l'article 37 du *Code* et s'emploie à démystifier ce que des plaignants déçus et désillusionnés considèrent souvent comme une décision déroutante et difficile à accepter:

«Dans la majorité des affaires en vertu de l'article 37, les plaignants ne sont pas représentés ni assistés par un avocat, et tel a également été le cas en l'espèce. Il arrive souvent que ceux-ci ne comprennent pas parfaitement ce que le Conseil peut faire pour eux en vertu de la loi, à supposer qu'il y ait quelque chose à faire. Lorsque la question en jeu porte sur un litige qui a surgi entre une personne et son syndicat par suite de la décision de ce dernier d'abandonner un grief ou de ne pas y donner suite, le plaignant s'imagine souvent que le Conseil sera en mesure de se prononcer sur le bien-fondé même du grief, c'est-à-dire qu'il pourra déterminer si la suspension ou quelque autre mesure disciplinaire qui lui a été infligée était justifiée et, dans la négative, l'annuler ou la modifier.

Par conséquent, le Conseil s'assure bien de rappeler aux parties, au début de l'audience, qu'il a seulement pour rôle de statuer sur la façon dont le syndicat **s'est occupé** du grief, c'est-à-dire de déterminer si, ce faisant, il a agi de manière «arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi», et non pas de se prononcer sur le **bien-fondé** du grief. Par conséquent, il s'attardera principalement aux éléments de preuve portant sur les agissements du syndicat. Et cela, il l'a fait avant que M. Tremblay et le syndicat ne présentent leurs arguments.

...

... Le Conseil tente de dissuader les parties de présenter des éléments de preuve sur le **bien-fondé** du grief mais ceux-ci se glissent immanquablement dans les témoignages portant sur le contexte de la plainte. Toutefois, il ne faut pas oublier que, même s'il entend ces témoignages et qu'il en rend parfois compte dans ses motifs de décision lorsqu'ils permettent de clarifier les faits, le Conseil en l'espèce - tout comme dans d'autres affaires antérieures, nous semble-t-il - ne fonde pas sa décision sur ce qu'il pense du bien-fondé du grief ou de quoi que ce soit d'autre y ayant trait. Le Conseil n'est pas un conseil d'arbitrage

Il est possible que les observateurs qui ne sont pas réellement au courant de l'objet réel de l'article 37 se méprennent sur l'issue des affaires où il est allégué que cet article a été violé. Par exemple, il se peut que les faits exposés dans les motifs d'une décision montrent manifestement que le grief n'est pour ainsi dire pas fondé mais que le Conseil juge que le syndicat a violé l'article 37 en l'abandonnant. Ou encore, dans une affaire où les faits prouvent de façon accablante que l'employeur a eu tort d'infliger à l'employé la mesure qui a donné lieu au grief, le Conseil conclut que le syndicat n'a pas enfreint l'article 37...

In the second [case], despite what it or others may think of the merits of a grievance, the Board in adjudicating on section 37 complaints can only challenge and change a union's decision if it concludes that the process giving rise to the decision or the decision itself was arbitrary, discriminatory or in bad faith. Put another way, the union may make a wrong decision and not be in breach of section 37. ..."

(pages 38-39)

[58] In light of these principles, two cases referred to the undersigned for decision will now be examined.

Board File No. 23726-C - Ms. Virginia McRaeJackson and Ms. Jacoline Shepard

Appearances

Ms. Virginia McRaeJackson and Ms. Jacoline Shepard representing themselves;
Ms. Sue Szczawinska, on behalf of National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
Mr. Colin Copp, on behalf of Air Canada Jazz (Air Canada Regional Inc.).

[59] Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that in accordance with section 16.1 of the *Code* the present matter may be decided without holding a hearing.

[60] Ms. Virginia McRaeJackson and Ms. Jacoline Shepard (the complainants) filed complaints on May 26, 2003, alleging that the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2002 (CAW-Canada or the union) breached the provisions of section 37 of the *Code* by refusing to process their grievances.

[61] The complainants worked in security positions at the Prince Rupert Airport, which at the time they were hired, were governed by a collective agreement between Air Canada Regional airlines (ACR) and the CAW-Canada. A new collective agreement between CAW-Canada and JAZZ Air Inc. was signed and ratified in July 2002. The new collective agreement did not renew a Letter of Understanding that existed in the former collective agreement that provided for bumping rights between classifications and divisions.

En deuxième lieu, malgré ce que lui-même ou d'autres personnes peuvent penser au sujet du bien-fondé du grief, le Conseil, lorsqu'il tranche une plainte déposée en vertu de l'article 37, peut mettre en doute et modifier la décision du syndicat uniquement s'il conclut que les moyens que celui-ci a pris pour en arriver à sa décision, ou la décision elle-même, étaient arbitraires, discriminatoires ou fondés sur la mauvaise foi. Autrement dit, il est possible que le syndicat prenne une mauvaise décision sans pour autant violer l'article 37...»

(pages 39-40)

[58] Compte tenu de ces principes, la soussignée examine dans les pages qui suivent deux affaires dont elle a été saisie.

Dossier du Conseil n° 23726-C - M^me^ Virginia McRaeJackson et M^me^ Jacoline Shepard

Ont comparu

M^me^ Virginia McRaeJackson et M^me^ Jacoline Shepard, en leur propre nom;
M^me^ Sue Szczawinska, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada);
M. Colin Copp, pour Air Canada Jazz (Air Canada Régional Inc.).

[59] Après avoir pris connaissance des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que l'affaire peut être tranchée sans la tenue d'une audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

[60] M^mes^ Virginia McRaeJackson et Jacoline Shepard (les plaignantes) ont présenté le 26 mai 2003 une plainte alléguant que le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2002 (TCA-Canada ou le syndicat) avait enfreint l'article 37 du *Code* en refusant de donner suite à leurs griefs.

[61] Les plaignantes travaillaient pour les services de sécurité de l'aéroport de Prince Rupert, dont les postes étaient assujettis à l'époque où elles avaient été embauchées, à une convention collective conclue entre Air Canada Régional (ACR) et le TCA-Canada. Une nouvelle convention collective entre le TCA-Canada et JAZZ Air Inc. a été signée et ratifiée en juillet 2002. Cette nouvelle convention collective ne prorogeait pas la lettre d'entente de l'ancienne convention, qui prévoyait des droits de supplantation entre classifications et entre divisions.

[62] The complainants were laid off in February 2003 and, as a consequence, claimed bumping rights into Customer Service Agents (CSA) positions. This claim was denied by the employer in light of the provisions of the new collective agreement that does not provide for bumping rights between divisions. The complainants approached the union to complain about the denial of their claim to bumping rights but were told that under the new collective agreement, there was no basis for a grievance.

[63] The complainants' complaint before the Board is based on rights contained in the Letter of Understanding that existed in the ACR-CAW-Canada collective agreement and alleges that the union has discriminated against them. This is not the first complaint filed by these complainants, however, the facts of those complaints are not relevant to this one.

[64] Relying on the earlier analysis of the law, there is no basis for a finding of discrimination. Discrimination relates to unlawful considerations in the union's decision not to file a grievance, which is not the case here.

[65] The union assumes, on behalf of all employees of the bargaining unit, the responsibility for collective bargaining and the content of the collective agreement. As stated earlier, it is not because the union takes a position that may be disfavourable to a group of employees that its conduct must be found to be discriminatory. Rights based on a previous collective agreement are unenforceable and a grievance based on these rights is doomed at the outset. It is easily foreseeable that an arbitrator's ruling would be unfavorable to the complainants. Therefore, the union's decision to refuse to file grievances was reasonable under the circumstances. The Board sees no reason to interfere with the union's decision in this case.

[66] The complaint, therefore, is dismissed as being without merit.

[62] Les plaignantes ont été mises en disponibilité en février 2003; elles ont invoqué leurs droits de supplantation dans des postes d'agents des services à la clientèle (ASC). L'employeur a rejeté leur démarche en se fondant sur les dispositions de la nouvelle convention collective, qui ne prévoit pas de droits de supplantation entre divisions. Les plaignantes se sont adressées au syndicat pour se plaindre de ce déni de leurs droits de supplantation, mais elles se sont fait répondre qu'il n'y avait pas matière à grief en vertu de la nouvelle convention collective.

[63] La plainte que les intéressées ont adressée au Conseil s'appuie sur les droits décrits dans la lettre d'entente qui figurait dans la convention collective entre l'ACR et le TCA-Canada; elle allègue que le syndicat a fait preuve de discrimination à leur endroit. Il ne s'agit pas en l'occurrence de leur première plainte, mais les faits invoqués dans les précédentes ne sont pas pertinents en l'espèce.

[64] L'analyse qui précède du droit applicable ne révèle aucune raison pour qu'on puisse conclure à de la discrimination. Il y a discrimination quand la décision du syndicat de ne pas présenter un grief est fondée sur des facteurs illégitimes, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[65] Le syndicat assume la responsabilité de la négociation collective et du contenu de la convention collective pour le compte de tous les membres de l'unité de négociation. Comme on l'a vu plus tôt, ce n'est pas parce qu'il a pris une position pouvant être défavorable à un groupe d'employés que ses actions doivent être jugées discriminatoires. Il est impossible de faire respecter des droits fondés sur une ancienne convention collective: un grief qui les invoque est voué à l'échec d'emblée. Le syndicat pouvait donc facilement prévoir qu'une décision arbitrale serait défavorable aux plaignantes, et c'est pourquoi sa décision de ne pas présenter des griefs était raisonnable dans les circonstances. Le Conseil ne voit aucune raison de s'ingérer dans le processus décisionnel du syndicat en l'espèce.

[66] La plainte est par conséquent rejetée parce que non fondée.

Board File No. 24142-C - Mr. Edwin F. Snow

Appearances

Mr. Edwin F. Snow, representing himself;
Mr. Gary Waxman, on behalf of the Seafarers' International Union of Canada;
Mr. Augustus G. Lilly, Q.C., on behalf of Seabase Limited.

[67] Having reviewed the parties' submissions and the investigating officer's report, the Board is satisfied that in accordance with section 16.1 of the *Code* the present matter may be decided without holding a hearing.

[68] Mr. Edwin Snow filed a complaint on December 24, 2003, alleging that the Seafarers' International Union of Canada (SIU or the union) breached the provisions of section 37 of the *Code*. The complaint does not indicate what conduct by the union or its officials is in violation of the *Code*, but rather consists of an extensive filing of documents concerning Mr. Snow's history of employment and settlement documents.

[69] Mr. Snow is a general purpose crew member employed by Seabase Limited, a crewing agent for A.P. Moller-Maersk A/S, since 1998. On September 4, 2003, Mr. Snow was laid off in accordance with the seniority provisions of the collective agreement and subsequently recalled for another assignment on September 9, 2003. He notified the SIU on the day of recall that he felt that the terms of a Memorandum of Settlement, dated December 19, 2002, had been breached by the employer and therefore asked the union to "immediately provide [him] with qualified legal advice."

[70] In response to this letter, the SIU filed a grievance on his behalf in order to protect the time limits for filing a grievance while it investigated the matter. The employer denied the grievance. The union then wrote to Mr. Snow on September 19, 2003 asking him to provide evidence of the violation. On October 6, 2003, the union wrote to Mr. Snow telling him that since he had not responded, the union was closing its file. Mr. Snow did not respond until October 10, 2003, whereby he requested once more that the union provide him with qualified legal representation. The union wrote back that the employer was not in breach of the

Dossier du Conseil n° 24142-C - M. Edwin F. Snow

Ont comparu

M. Edwin F. Snow, en son propre nom;
M[e] Gary Waxman, pour le Syndicat international des marins canadiens;
M[e] Augustus G. Lilly, c.r., pour Seabase Limited.

[67] Après avoir pris connaissance des observations des parties et du rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est convaincu que cette affaire peut être tranchée sans la tenue d'une audience, conformément à l'article 16.1 du *Code*.

[68] Le 24 décembre 2003, M. Edwin Snow a présenté une plainte alléguant que le Syndicat international des marins canadiens (le SIMC ou le syndicat) avait enfreint l'article 37 du *Code*. La plainte ne précise pas quel comportement du syndicat ou de ses représentants constitue une violation du *Code*; il s'agit plutôt du dépôt d'une longue liste de documents concernant les états de service de M. Snow ainsi que des documents relatifs à l'entente conclue entre le syndicat et l'employeur.

[69] M. Snow est un membre d'équipage polyvalent au service de Seabase Limited, un agent de recrutement d'équipages pour A.P. Moller-Maersk A/S depuis 1998. Le 4 septembre 2003, il a été mis en disponibilité conformément aux dispositions sur l'ancienneté de la convention collective, puis rappelé pour une autre affectation le 9 septembre 2003. Le jour de son rappel au travail, il a informé le SIMC que, selon lui, l'employeur ne s'était pas conformé aux modalités d'un protocole d'entente daté du 19 décembre 2002, en demandant par conséquent au syndicat de «[lui] fournir immédiatement les conseils d'un avocat compétent» (traduction).

[70] Le SIMC a réagi à cette lettre en présentant un grief au nom de M. Snow afin que le délai de présentation d'un grief soit respecté pendant son enquête sur la question. L'employeur a rejeté le grief. Le syndicat a écrit à M. Snow, le 19 septembre 2003, pour lui demander des preuves du non-respect du protocole d'entente. Le 6 octobre 2003, il lui a récrit pour l'informer que, comme sa lettre précédente était restée sans réponse, il allait fermer son dossier. M. Snow n'a pas réagi avant le 10 octobre 2003, quand il a redemandé au syndicat de lui fournir les services d'un avocat compétent. Le syndicat a répliqué que

provisions of the collective agreement and that it was withdrawing the grievance. Mr. Snow thereafter filed this complaint on December 24, 2003.

[71] As a matter of background, Mr. Snow was terminated in September 2002 and subsequently reinstated as the result of the settlement of his grievance. In his various replies to his complaint, the Board understands that Mr. Snow alleges that the employer violated the seniority provisions of the Memorandum of Settlement when it laid him off and recalled him in September 2003. Mr. Snow asks as his only remedy that the union be ordered to provide him with qualified legal representation concerning "this matter."

[72] The union submits that Mr. Snow was reinstated to a full-time position in accordance with his seniority in January 2003 and the Memorandum of Settlement, the terms of which were reached in agreement with Mr. Snow. Thereafter, his employment continued to be governed by the terms of the collective agreement. Annually revised seniority lists were available at the union's offices and posted on the employer's vessels.

[73] The union states that the documents filed in support of the complaint demonstrate that the SIU in fact properly considered all aspects of Mr. Snow's case before arriving at its conclusions that the grievance had no merit. The union argues that there is no evidence of any arbitrary, discriminatory or bad faith conduct on its part and asks that the complaint be dismissed.

[74] The employer filed submissions about the history of this complaint, which were helpful in deciphering the substance of the complaint, but that need not be considered for the Board's ruling.

[75] In this case, the complainant has not established a *prima facie* case of union conduct that violates the *Code*. Rather, this case centers on the complainant's perceived violation by the employer of his terms of reinstatement. This is not a proper subject matter of a breach of the duty of fair representation under section 37 of the *Code*. Not only did the complainant misunderstand the grounds for a section 37 complaint, but he also requested a remedy that does not flow from the alleged complaint.

l'employeur n'avait pas contrevenu aux dispositions de la convention collective et qu'il retirait le grief. M. Snow a déposé sa plainte le 24 décembre 2003.

[71] Pour situer l'affaire dans son contexte, précisons que M. Snow avait été licencié en septembre 2002, puis réintégré par suite du règlement de son grief. Dans les réponses qu'il a données à sa plainte, le Conseil a appris que M. Snow allègue que l'employeur ne s'est pas conformé aux dispositions sur l'ancienneté du protocole d'entente quand il l'a mis en disponibilité pour ensuite le rappeler au travail, en septembre 2003. Le seul redressement qu'il réclame est que le syndicat se fasse ordonner de lui fournir les services d'un avocat compétent sur «cette question».

[72] Le syndicat a fait valoir que M. Snow a été réintégré dans un poste à plein temps conformément à son ancienneté en janvier 2003 ainsi qu'au protocole d'entente dont les modalités avaient été fixées de concert avec lui. Par la suite, son emploi continuait d'être assujetti aux dispositions de la convention collective. Les listes d'ancienneté, révisées annuellement, peuvent être consultées dans les bureaux du syndicat; elles sont aussi affichées dans les navires de l'employeur.

[73] D'après le syndicat, les documents déposés à l'appui de la plainte démontrent qu'il a dûment tenu compte de tous les aspects de la situation de M. Snow avant d'arriver à la conclusion que le grief n'était pas fondé. Le syndicat soutient que rien dans la preuve ne laisse entendre qu'il ait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi et demande que la plainte soit rejetée.

[74] L'employeur a déposé des observations sur l'historique de la plainte qui ont aidé le Conseil à la déchiffrer pour en comprendre la nature, mais dont il n'a pas besoin de tenir compte dans sa décision.

[75] Dans cette affaire, le plaignant n'a pas établi, à première vue, que le syndicat s'était conduit de façon à enfreindre le *Code*. Il s'agit plutôt, en l'occurrence, de ce que le plaignant interprète comme un non-respect des conditions de sa réintégration par l'employeur. Par conséquent, on ne peut pas se fonder sur cela pour démontrer qu'il y a eu manquement au devoir de représentation juste prévu par l'article 37 du *Code*. Non seulement le plaignant a mal compris les motifs pouvant justifier une plainte fondée sur cet article, mais il a aussi réclamé un redressement ne découlant pas de ce qu'il allègue dans sa plainte.

[76] The complainant agreed to the conditions of reinstatement negotiated by the union in January 2003. Any complaint about the inadequacy of these conditions at this time is clearly untimely. Any other failings by the union are not described or alleged. There are, therefore, no relevant facts upon which to consider this complaint of a violation of section 37 of the *Code*.

[77] Accordingly, this complaint is dismissed as being without merit.

IX - Conclusion

[78] In conclusion, the facts of each case determine whether or not the union's conduct has fallen below the standard found acceptable to the Board. The union's representation of employees involves rights under the collective agreement, and, as a consequence, considerable latitude is given to the union in determining how those rights are to be applied.

[79] As these cases illustrate, to the extent that the union has investigated a grievance or potential grievance, put its mind to its merits in light of all the circumstances and made a reasoned judgement about its possible outcome, there will be no cause for the Board to intervene.

CASES CITED

Adams (Robert), [2000] CIRB no. 95; and 73 CLRBR (2d) 132

Blacklock (Fred) et al., [2001] CIRB no. 139

Bouchard (Serge) et al., [2003] CIRB no. 259

Boulos v. *Canada* (Labour Relations Board), [1994] F.C.J. No. 1854 (QL)

Bugay (Vergel) et al., [1999] CIRB no. 45; 57 CLRBR (2d) 182; and 2000 CLLC 220-034

C.A.L.P.A. v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

Campbell (William), [1999] CIRB no. 8

Canadian Council of Railway Operating Unions v. *Robert Adams et al., judgment rendered from the bench*, no. A-719-00, February 13, 2002 (F.C.A.)

[76] Le plaignant avait accepté les conditions de sa réintégration que le syndicat avait négociées avec l'employeur en janvier 2003. Toute plainte alléguant maintenant que ces conditions étaient insatisfaisantes est clairement irrecevable parce que tardive. Comme rien d'autre n'est décrit ni allégué qui puisse constituer un manquement du syndicat, il n'y a donc pas de faits pertinents sur lesquels fonder l'examen de cette plainte alléguant violation de l'article 37 du *Code*.

[77] La plainte est donc rejetée faute d'être fondée.

IX - Conclusion

[78] Pour conclure, ce sont les faits dans chaque affaire qui sont déterminants pour qu'on puisse conclure que la conduite du syndicat ne satisfait pas aux normes que le Conseil juge acceptables. La représentation des employés par les syndicats repose sur les droits reconnus par la convention collective, ce qui signifie qu'ils disposent d'une grande discrétion pour déterminer comment ces droits doivent être appliqués.

[79] Comme ces deux affaires le montrent, dans la mesure où le syndicat a étudié un grief présenté ou une proposition de grief, qu'il a cherché à déterminer leur bien-fondé en se fondant sur toutes les circonstances et qu'il est arrivé à une conclusion raisonnée sur les résultats éventuels, le Conseil n'a aucune raison d'intervenir.

AFFAIRES CITÉES

Adams (Robert), [2000] CCRI n° 95; et 73 CLRBR (2d) 132

Blacklock (Fred) et autres, [2001] CCRI n° 139

Bouchard (Serge) et autres, [2003] CCRI n° 259

Boulos c. *Canada* (Conseil des relations du travail), [1994] A.C.F. n° 1854 (QL)

Bugay (Vergel) et autres, [1999] CCRI n° 45; 57 CLRBR (2d)182; et 2000 CLLC 220-034

C.A.L.P.A. v. *Eamor* (1997), 39 CLRBR (2d) 52

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

Campbell (William), [1999] CCRI n° 8

Canadian Council of Railway Operating Unions c. *Robert Adams et autres, jugement prononcé à l'audience*, dossier n° A-719-00, 13 février 2002 (C.A.F.)

Canadian Merchant Service Guild v. *Guy Gagnon et al.*, [1984] 1 S.C.R. 509

Centre hospitalier Régina Ltée v. *Labour Court*, [1990] 1 S.C.R. 1330

Commission des Relations de Travail du Québec v. *Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al.*, [1968] S.C.R. 695

Connolly (Richard) et al. (1998), 107 di 120; and 45 CLRBR (2d) 161 (CLRB no. 1235)

Coulombe (Gaétan), [1999] CIRB no. 25

Crewdson (1992), 93 CLLC 16,014 (CLRB decision no. 977) (decision subsequently rescinded following parties' agreement)

Dumontier (Yves), [2002] CIRB no. 165; and 92 CLRBR (2d) 94

Dumontier (Yves), July 25, 2002 (CIRB LD 692)

Durette (Herman), November 20, 2003 (CIRB LD 957)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; and 96 CLLC 220-039 (CLRB no. 1162)

Gagné (Ghislaine), [1999] CIRB no. 18

Griffiths (Terry), [2002] CIRB no. 208; and 89 CLRBR (2d) 135

Harris (William (Bill)), [1999] CIRB no. 43; and 57 CLRBR (2d) 216

Harris (William Bill), April 3, 2000 (CIRB LD 209)

Henderson (Clive Winston), [1999] CIRB no. 29; and 2000 CLLC 220-006

Huggins (Adonica) and Green (Donna), November 11, 2000 (CIRB LD 357)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. *Cairns*, [2002] F.C.J. No. 585 (QL)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. *Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (F.C.A.)

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] F.C.J. No. 1929 (QL)

Jenkins (Stephen) et al., June 9, 2004 (CIRB LD 1102)

Judd and C.E.P., Local 2000 (2003), 91 CLRBR (2d) 33 (B.C.)

Kalwa (Eugene) (1995), 96 di 157 (CLRB no. 1106)

Laperrière (Marie), March 13, 2003 (CIRB LD 821)

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CLRB no. 443)

Centre hospitalier Régina Ltée c. *Tribunal du travail*, [1990] 1 R.C.S. 1330

Commission des Relations de Travail du Québec v. *Canadian Ingersoll-Rand Company Limited et al.*, [1968] R.C.S. 695

Connolly (Richard) et autres (1998), 107 di 120; et 45 CLRBR (2d) 161 (CCRT n° 1235)

Coulombe (Gaétan), [1999] CCRI n° 25

Crewdson (1992), 93 CLLC 16,014 (décision du CCRT n° 977) (motifs subséquemment annulés après une entente intervenue entre les parties)

Dumontier (Yves), [2002] CCRI n° 165; et 92 CLRBR (2d) 94

Dumontier (Yves), 25 juillet 2002 (CCRI LD 692)

Durette (Herman), 20 novembre 2003 (CCRI LD 957)

Eamor (Brian L.) (1996), 101 di 76; 39 CLRBR (2d) 14; et 96 CLLC 220-039 (CCRT n° 1162)

Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive c. *Cairns*, [2002] A.C.F. n° 585 (QL)

Gagné (Ghislaine), [1999] CCRI n° 18

Griffiths (Terry), [2002] CCRI n° 208; et 89 CLRBR (2d) 135

Guilde de la marine marchande du Canada c. *Guy Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509

Harris (William (Bill)), [1999] CCRI n° 43; et 57 CLRBR (2d) 216

Harris (William Bill), 3 avril 2000 (CCRI LD 209)

Henderson (Clive Winston), [1999] CCRI n° 29; et 2000 CLLC 220-006

Huggins (Adonica) and Green (Donna), 11 novembre 2000 (CCRI LD 357)

International Brotherhood of Locomotive Engineers v. *Cairns et al.* (2000), 252 N.R. 160 (C.A.F.)

International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. n° 1929 (QL)

Jenkins (Stephen) et autres, 9 juin 2004 (CCRI LD 1102)

Judd and C.E.P., Local 2000 (2003), 91 CLRBR (2d) 33 (C.-B.)

Kalwa (Eugene) (1995), 96 di 157 (CCRT n° 1106)

Laperrière (Marie), 13 mars, 2003 (CCRI LD 821)

Lemi (Tadele), [1999] CIRB no. 24

Little (Garry), [2001] CIRB no. 114

Luthra (Anil Kumar), August 10, 2000 (CIRB LD 273)

Massicotte (Gerald M.) (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; and 80 CLLC 16,014 (CLRB no. 234)

Mikedis (Nicholas) (1995), 98 di 72 (CLRB no. 1126)

Misiura (Yvonne), [2000] CIRB no. 63; and 59 CLRBR (2d) 305

Nav Canada, April 5, 2000 (CIRB LD 213)

NAV Canada v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (F.C.A.)

Pinel (Raynald), [1999] CIRB no. 19

Pollock v. *R.*, [1982] 1 F.C. 710

Porter (Winfield), [2002] CIRB no. 176; and 81 CLRBR (2d) 48

Powell (Esper), [2000] CIRB no. 97

Presseault (John), [2001] CIRB no. 138

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (F.C.A.)

Royal Oak Mines Inc. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

Seafarers' International Union of Canada v. *Nicholas Mikedis et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-461-95, January 11, 1996 (F.C.A.)

Sheobaran (Orna Monica), [1999] CIRB no. 10

Soulière (Mario) et al., [2002] CIRB no. 205; and 94 CLRBR (2d) 307

St. Jean (Anne Marie), [1999] CIRB no. 33

Teamsters Union Local 938 v. *Massicotte*, [1982] 1 F.C. 216

Tremblay v. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 S.C.R. 627

Via Rail Canada Inc. v. *Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1167 (QL)

Via Rail Canada Inc. v. *Cairns*, [2003] F.C.J. No. 1256 (QL)

VIA Rail Canada Inc. v. *Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (F.C.A.)

Via Rail Canada Inc. v. *Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (F.C.A., no. A-273-03)

Lecavalier (Jacques) (1983), 54 di 100 (CCRT n° 443)

Lemi (Tadele), [1999] CCRI n° 24

Little (Garry), [2001] CCRI n° 114

Luthra (Anil Kumar), 10 août 2000 (CCRI LD 273)

Massicotte (Gérald M.) (1980), 40 di 11; [1980] 1 Can LRBR 427; et 80 CLLC 16,014 (CCRT n° 234)

Mikedis (Nicholas) (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126)

Misiura (Yvonne), [2000] CCRI n° 63; et 59 CLRBR (2d) 305

Nav Canada, 5 avril 2000 (CCRI LD 213)

NAV Canada v. *International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228* (2001), 267 N.R. 125 (C.A.F.)

Pinel (Raynald), [1999] CCRI n° 19

Pollock c. *R.*, [1982] 1 C.F. 710

Porter (Winfield), [2002] CCRI n° 176; et 81 CLRBR (2d) 48

Powell (Esper), [2000] CCRI n° 97

Presseault (John), [2001] CCRI n° 138

Raymond et al. v. *Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes* (2004), 318 N.R. 319 (C.A.F.)

Royal Oak Mines Inc. c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

Seafarers' International Union of Canada c. *Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)

Sheobaran (Orna Monica), [1999] CCRI n° 10

Soulière (Mario) et autres, [2002] CCRI n° 205; et 94 CLRBR (2d) 307

St. Jean (Anne Marie), [1999] CCRI n° 33

Syndicat des camionneurs (Le), section locale 938 c. *Massicotte*, [1982] 1 C.F. 216

Tremblay c. *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57*, [2002] 2 R.C.S. 627

Via Rail Canada Inc. c. *Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1167 (QL)

Via Rail Canada Inc. c. *Cairns*, [2003] A.C.F. n° 1256 (QL)

VIA Rail Canada Inc. v. *Cairns et al.* (2000), 261 N.R. 24 (C.A.F.)

Woodley (Captain Brian) et al., [2000] CIRB no. 85; and 69 CLRBR (2d) 161

Zegman (Judah (Joe)) (1996), 100 di 25 (CLRB no. 1151)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 10(g)

Canada Labour Code (Part I), ss. 16.1; 36(1)(a); 37; 57; 68; 95(f), 95(g), 95(h) , 95(i); 97(1), 97(2), 97(4), 97(5); 99

Via Rail Canada Inc. v. *Cairns* (2004), 241 D.L.R. (4th) 700 (C.A.F., n° A-273-03)

Woodley (Capitaine Brian) et autres, [2000] CCRI n° 85; et 69 CLRBR (2d) 161

Zegman (Judah (Joe)) (1996), 100 di 25 (CCRT n° 1151)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail (Partie I), art. 16.1; 36(1)a); 37; 57; 68; 95f), 95g), 95h) , 95i); 97(1), 97(2), 97(4), 97(5); 99

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 10g)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Grace Bingley,
complainant,
and
Teamsters Local Union 91,
respondent,
and
Purolator Courier Ltd.,
employer.

CITE AS: Grace Bingley

Board File: 23100-C

Decision no. 291
October 12, 2004

Complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Canada Labour Code, Part I.*

Duty of fair representation - Duty to accommodate - Human rights - Disability - Remedy - Costs - The complainant alleged that she was not accommodated in her efforts to return to work - The union declined referring her grievance to arbitration - A union may be held responsible for the discriminatory effects of an employment policy decision by not seeking to put an end to the discrimination - The duty to accommodate requires the union to be reasonably cooperative with the employer in working out accommodation measures that to some extent may conflict with the collective agreement or the interests of other employees - When a member has some kind of disability, the union must not only handle the grievance in an "ordinary" manner, but has to put some extra effort into the case; it must be proactive and more attentive in its approach - The duty to accommodate requires both employers and unions to accommodate up to a point of undue hardship - The Board adopted non-exclusive criteria as guidelines to determine whether the union has satisfied its duty of fair representation relating to the duty to accommodate - The union's actions in discrediting the complainant's request for accommodation were discriminatory and in bad faith - The union violated its duty of fair representation - Under section 99(1)(b) of the *Code*, the Board has the power to order redress - Under section 99(2) of the *Code*, the Board is further authorized in addition to or in lieu of any other order under section

Motifs de décision

Grace Bingley,
plaignante,
et
Section locale 91 de Teamsters Canada,
intimée,
et
Purolator Courrier Ltée,
employeur.

CITÉ: Grace Bingley

Dossier du Conseil: 23100-C

Décision nº 291
le 12 octobre 2004

Plainte présentée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code canadien du travail, Partie I.*

Devoir de représentation juste - Obligation de prendre des mesures d'adaptation - Droits de la personne - Incapacité - Redressement - Frais - La plaignante allègue que le syndicat ne l'a pas soutenue dans ses efforts pour retourner au travail - Le syndicat a refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage - Un syndicat peut être tenu responsable des effets discriminatoires d'une décision découlant d'une politique en matière d'emploi s'il ne prend aucune mesure pour mettre un terme à la discrimination - L'obligation de prendre des mesures d'adaptation contraint les syndicats à collaborer avec l'employeur de manière utile pour façonner des mesures d'adaptation qui peuvent, dans une certaine mesure, ne pas être compatibles avec les dispositions de la convention collective ou les intérêts des autres employés - Lorsqu'un employé syndiqué souffre d'une quelconque incapacité, le syndicat ne peut pas juste traiter le grief de la manière «habituelle», il doit déployer des efforts supplémentaires; il doit adopter une attitude proactive et se montrer plus attentif dans son approche - Pour s'acquitter de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, tant les employeurs que les syndicats doivent prendre les mesures voulues jusqu'à la limite de la contrainte excessive - Le Conseil a adopté des critères non exclusifs pour trancher la question de savoir si le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste dans les affaires ayant trait à l'obligation de prendre des mesures

99(1) to do anything that it is equitable to require the trade union to do or to refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention of the *Code* - The Board ordered the union to pay $5,000 as reimbursement for costs incurred by the complainant and ordered the parties to come to a settlement on an appropriate redress.

d'adaptation - En tournant en dérision la demande de mesures d'adaptation de la plaignante, le syndicat a agi de manière discriminatoire et de mauvaise foi - Le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste - Conformément aux dispositions de l'alinéa 99(1)b) du *Code*, le Conseil est habilité à rendre des ordonnances de redressement - En vertu du paragraphe 99(2) du *Code*, le Conseil peut aussi rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe 99(1), une ordonnance qu'il est juste de rendre pour obliger le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation du *Code* - Le Conseil a ordonné au syndicat de verser la somme de 5 000 $ à titre de remboursement des frais engagés par la plaignante et a ordonné aux parties d'en arriver à un règlement sur la mesure de redressement appropriée.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Le banc du Conseil se composait de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Hearings were held on September 23 and 24, 2003, on January 9, 2004, and on February 23 and 24, 2004, in Ottawa, and on November 17 and 18, 2003 and from January 12 to 16, 2004, in Pembroke, Ontario.

Des audiences ont été tenues les 23 et 24 septembre 2003, le 9 janvier et les 23 et 24 février 2004 à Ottawa ainsi que les 17 et 18 novembre 2003 et du 12 au 16 janvier 2004 à Pembroke (Ontario).

Appearances

Mr. Rick Simmons, with the assistance of Ms. Grace Bingley;
Mr. Andrew Lister, for Mr. Allan Burrell and Teamsters Local Union 91.

Ont comparu

M. Rick Simmons, assisté de M[me] Grace Bingley;
M[e] Andrew Lister, pour M. Allan Burrell et la Section locale 91 de Teamsters Canada.

The employer, Purolator Courier Ltd., received a copy of the complaint in accordance with section 11(1) of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001* (the *Regulations*); however, it did not file any written submissions, nor did it attend the hearing. Her complaint alleges that she was not accommodated in her efforts to return to work after cancer-related surgery.

L'employeur, Purolator Courrier Ltée, a reçu une copie de la plainte conformément au paragraphe 11(1) du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles* (le *Règlement*); il s'est toutefois abstenu de présenter des observations écrites et d'assister à l'audience. La plaignante allègue que le syndicat ne l'a pas soutenue dans ses efforts pour retourner au travail après une chirurgie liée à un cancer.

I - The Complaint

[1] Ms. Grace Bingley filed a complaint under section 97(1) of the *Code* alleging that Teamsters Local Union 91 (the union) declined referring her grievance to arbitration. Her grievance alleges that she was unfairly and unjustly removed from her job, in violation

I - La plainte

[1] M[me] Grace Bingley a présenté une plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code* alléguant que la Section locale 91 de Teamsters Canada (le syndicat) avait refusé de renvoyer son grief à l'arbitrage. Elle prétend qu'on lui a injustement retiré son poste, en violation de

of the collective agreement and human rights legislation.

II - The Facts

[2] Ms. Bingley has worked as a courier driver for Purolator Courier Ltd. (Purolator or the employer) in Pembroke, Ontario, for some 25 years and has had an exemplary work record. In 1999, Ms. Bingley was diagnosed with basal cell carcinoma, a form of skin cancer. The carcinoma consisted of a small lesion on her nose that was surgically removed in November 1999. Ms. Bingley returned to work shortly thereafter. She knew she would require further surgery to repair the disfigurement, and her physician, Dr. Ronald Lloyd, had advised her that recurrence of this form of cancer was not uncommon.

[3] The conditions of her return to work, assessed by Dr. Lloyd, were that she wear a large brimmed hat (instead of the uniform cap), use sun screen and reduce her hours to a maximum of eight hours until she felt better. Ms. Bingley reported to work on December 29, 1999 with those conditions in mind.

[4] As a courier driver, Ms. Bingley is required to work an eight-hour band (shift) that extends more often than not, up to nine and a half hours or more, depending on the workload of the day. Only that portion that exceeds nine hours is considered overtime for pay purposes. Ms. Bingley states that upon her return to work, she made her employer aware of the daily restriction recommended by her physician; however, her request for reduced hours went unheeded.

[5] On January 28, 2000, Ms. Bingley returned to see Dr. Lloyd. She was feeling stressed and fatigued, and had developed a rash on her hands and feet, which Dr. Lloyd diagnosed as stress related. Dr. Lloyd once more insisted that an eight-hour workday was long enough and that anything longer would simply increase her stress level and incidently, expose her to more sunshine, which would be toxic to her. Dr. Lloyd offered her a doctor's note, but she said that she would try once more to make an informal arrangement with her employer.

[6] Ms. Bingley's several more requests to the area manager and her supervisor, Mr. Marc Beauchamp, were ignored. Ms. Bingley then contacted the area

la convention collective et de la législation sur les droits de la personne.

II - Les faits

[2] M^me^ Bingley a travaillé durant près de 25 ans comme chauffeur chez Purolator Courrier Ltée (Purolator ou l'employeur) à Pembroke (Ontario) et possède un dossier disciplinaire sans tache. En 1999, on lui a appris qu'elle était atteinte d'un carcinome basocellulaire, une forme de cancer de la peau. Le carcinome consistait en une petite lésion sur le nez qui a été enlevée par voie chirurgicale en novembre 1999. M^me^ Bingley est retournée au travail peu de temps après. Elle savait que d'autres interventions chirurgicales seraient nécessaires à des fins esthétiques et son médecin, le D^r^ Ronald Lloyd, lui avait dit que ce type de cancer pouvait réapparaître.

[3] Le D^r^ Lloyd l'avait autorisée à reprendre le travail, mais à la condition qu'elle porte un chapeau à large bord (au lieu de la casquette réglementaire), qu'elle utilise un écran solaire et qu'elle ne travaille pas plus de huit heures par jour jusqu'à ce que sa santé soit rétablie. M^me^ Bingley s'est présentée au travail le 29 décembre 1999 déterminée à faire respecter ces conditions.

[4] En tant que chauffeur, M^me^ Bingley est assujettie à un horaire (quart) de travail de huit heures qui, plus souvent qu'autrement, se prolonge d'une heure et demie et même plus, selon la charge de travail de la journée. Seules les heures travaillées en excédent de neuf donnent droit à une indemnité d'heures supplémentaires. M^me^ Bingley affirme qu'à son retour au travail elle a demandé à l'employeur de réduire ses heures de travail, comme le lui avait recommandé son médecin, mais sans succès.

[5] Le 28 janvier 2000, M^me^ Bingley est retournée consulter le D^r^ Lloyd. Elle se sentait stressée et fatiguée et avait une éruption cutanée aux mains et aux pieds, que le D^r^ Lloyd a attribuée au stress. Il a insisté à nouveau pour qu'elle ne travaille pas plus de huit heures par jour, car de plus longues heures ne pouvaient qu'accroître son niveau de stress et, accessoirement, son exposition au soleil, ce qui aurait des effets toxiques pour elle. Il a proposé de lui rédiger un certificat médical, mais elle lui a répondu qu'elle allait essayer à nouveau de s'entendre à l'amiable avec son employeur.

[6] M^me^ Bingley a adressé plusieurs demandes à son gestionnaire de secteur et à son superviseur, M. Marc Beauchamp, mais sans grand succès. Elle a

manager, Mr. Rick Silverman, on March 10, 2000. Mr. Silverman directed her back to Mr. Beauchamp. When Ms. Bingley told Mr. Silverman that she had already spoken to Mr. Beauchamp, he replied that he would come to Pembroke to look into the situation. Mr. Silverman did not come to Pembroke as promised.

[7] Meanwhile, Mr. Beauchamp requested a doctor's certificate to support the shortened hours, without specifying any reasons for this request. On March 14, 2000, Ms. Bingley saw Dr. Lloyd, who signed a note referring to his diagnosis at her January 28, 2000 visit. Ms. Bingley remitted the note to Mr. Beauchamp on March 21, 2000.

[8] At the end of March, Mr. Pastaway, the local union steward, and Ms. Bingley met with Mr. Beauchamp with regard to the doctor's certificate. They were led to believe that Ms. Bingley's run would be reduced to a seven-hour band and that she would work up to eight hours per day. Mr. Beauchamp was to audit her run so that he could make the necessary changes. The audit took place on April 5 and 6. No change in working hours took place as a result of this audit.

[9] On April 12, 2000, Mr. Beauchamp requested a second note from her doctor that stated that she was capable of working nine hours per day. She saw Dr. Lloyd on April 17, 2000. Dr. Lloyd's view was that she was not fully recovered, that she was constantly on the go, that nine or nine and a half hours was definitely too long and would aggravate her stress.

[10] The next day, April 18, 2000, at 4:30 p.m., before Ms. Bingley had an opportunity to inform him of the outcome of her medical visit, Mr. Beauchamp telephoned her at home and instructed her that she was being removed from her current job because she was unfit for duty, could not work a nine-and-a-half-hour shift and was eligible for disability insurance under the employer's insurance plan with Clarica.

[11] Later that day, Mr. George Burtoft, the senior human resources consultant for Purolator, telephoned Ms. Bingley and confirmed what Mr. Beauchamp had said, and stated that this was due to the fact that she could not produce a doctor's certificate stating that she was capable of working a nine-hour shift. Ms. Bingley mentioned to Mr. Burtoft at this time, in confidence,

alors communiqué avec le gestionnaire de secteur, M. Rick Silverman, le 10 mars 2000, qui l'a redirigée vers M. Beauchamp. Après avoir appris qu'elle avait déjà fait des démarches auprès de M. Beauchamp, il lui a répondu qu'il comptait se rendre à Pembroke pour examiner la situation, mais il n'en a rien fait.

[7] Dans l'intervalle, M. Beauchamp a exigé un certificat médical pour étayer la réduction des heures de travail, sans préciser pourquoi. Le 14 mars 2000, M^me^ Bingley s'est rendue au cabinet du D^r^ Lloyd, qui lui a remis un certificat médical dans lequel il faisait état du diagnostic posé lors de la visite du 28 janvier 2000. M^me^ Bingley a remis le document à M. Beauchamp le 21 mars 2000.

[8] À la fin du mois de mars, M. Pastaway, délégué syndical de la section locale, et M^me^ Bingley ont rencontré M. Beauchamp au sujet du certificat médical. Il leur a laissé entendre que le trajet de M^me^ Bingley allait être limité à sept heures et sa journée de travail à huit heures. Il comptait aussi évaluer son trajet afin d'y apporter les changements nécessaires. La vérification a eu lieu les 5 et 6 avril, mais l'horaire de travail est demeuré inchangé.

[9] Le 12 avril 2000, M. Beauchamp a demandé à M^me^ Bingley de lui fournir un autre certificat médical confirmant qu'elle était capable de travailler neuf heures par jour. Le D^r^ Lloyd, qu'elle a consulté le 17 avril 2000, s'est dit d'avis qu'elle n'était pas complètement rétablie, qu'elle était constamment sur la brèche et que travailler de neuf heures à neuf heures et demie par jour c'était certainement trop et que cela allait aggraver son stress.

[10] Le lendemain, soit le 18 avril 2000, à 16 h 30, avant que M^me^ Bingley puisse l'informer de l'issue de sa visite chez le médecin, M. Beauchamp l'a appelée chez elle pour lui annoncer qu'elle était relevée de ses fonctions parce qu'elle était inapte au travail, qu'elle ne pouvait pas faire des quarts de neuf heures à neuf heures et demie et qu'elle était admissible à des prestations d'invalidité en vertu du régime d'assurance de l'employeur administré par Clarica.

[11] Plus tard dans la journée, M. George Burtoft, conseiller principal en ressources humaines de Purolator, a appelé M^me^ Bingley pour lui confirmer ce que M. Beauchamp lui avait dit et l'informer que sa décision tenait au fait qu'elle n'était pas en mesure de produire un certificat médical confirmant qu'elle était capable de travailler neuf heures par jour. M^me^ Bingley

that she had concerns about a possible recurrence of her cancer. Ms. Bingley was removed from work on April 19, 2000.

[12] It is at this point that Ms. Bingley consulted the union about filing a grievance. Mr. Pastaway was sympathetic to Ms. Bingley's situation but did not have a great deal of experience in union matters, and none with regard to a duty to accommodate as a result of the temporary work restrictions imposed by her physician. He consulted Mr. Allen Burrell, an experienced business representative for the Teamsters Local Union 91, in Ottawa. Mr. Pastaway testified that Mr. Burrell played down any idea of a grievance being filed on behalf of Ms. Bingley because "federal law overrode the contract between Purolator and the Teamsters." At the time, Mr. Pastaway took this as proper advice because of his confidence in Mr. Burrell's opinion and his experience as union spokesperson at the bargaining table.

[13] Unsatisfied with this response, Ms. Bingley contacted the Ontario Human Rights Commission and was advised to file a grievance to avoid having her claim caught "in limbo," even though she might have grounds for a complaint under the *Canadian Human Rights Act*. After a great deal of insistence on her part, Mr. Pastaway, with the assistance of Mr. Burrell, grieved her removal on May 3, 2000. Mr. Burrell took over the conduct of the grievance from there without apparently any further assistance from Mr. Pastaway.

[14] On May 1, 2000, Ms. Bingley, following the employer's instructions, applied for disability benefits. She was contacted by Clarica on May 12 in writing and on May 23 by telephone, to complete an emotional-psychological health questionnaire so that her claim could be processed. Ms. Bingley's questionnaire was submitted on June 16, 2000. Her disability claim was subsequently disallowed because she was not totally and continuously disabled and, therefore, not incapable of performing the duties of her own occupation.

[15] At the first level grievance meeting with the employer held on May 24, 2000, Mr. Burrell only argued that Ms. Bingley's removal from work was in violation of the collective agreement because it had not been preceded by the required medical examination by a company-appointed physician. No mention was made

lui a alors indiqué, à titre confidentiel, qu'elle craignait une récurrence du cancer. Elle a été relevée de ses fonctions le 19 avril 2000.

[12] C'est alors que M^me^ Bingley a consulté le syndicat pour discuter de la possibilité de présenter un grief. M. Pastaway s'est montré sensible à sa cause, mais il avait peu d'expérience dans le domaine syndical et encore moins en ce qui concerne l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en raison de la réduction temporaire des heures de travail imposée par son médecin. Il a consulté M. Allen Burrell, un représentant syndical chevronné de la Section locale 91 de Teamsters Canada à Ottawa. M. Pastaway a témoigné que M. Burrell avait mis une sourdine à toute velléité de présenter un grief au nom de M^me^ Bingley parce que «la loi fédérale a préséance sur la convention collective conclue entre Purolator et les Teamsters» (traduction). À l'époque, il avait trouvé que c'était un conseil avisé parce qu'il se fiait à l'opinion de M. Burrell ainsi qu'à son expérience comme porte-parole du syndicat à la table de négociation.

[13] Insatisfaite de la réponse reçue, M^me^ Bingley a communiqué avec la Commission des droits de la personne de l'Ontario, qui lui a conseillé de présenter un grief afin d'éviter que sa demande soit laissée en suspens, même s'il pouvait y avoir matière à déposer une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Après beaucoup d'insistance de sa part, M. Pastaway, avec le concours de M. Burrell, a accepté de déposer un grief en son nom le 3 mai 2000. M. Burrell a pris la relève à partir de ce moment sans l'appui de M. Pastaway, semble-t-il.

[14] Le 1^er^ mai 2000, M^me^ Bingley a présenté une demande de prestations d'invalidité comme le lui avait conseillé son employeur. Un représentant de Clarica lui a écrit le 12 mai, puis l'a appelée le 23 mai pour lui demander de remplir un questionnaire sur sa santé affective et psychologique afin que sa demande puisse être traitée. M^me^ Bingley a remis le questionnaire le 16 juin 2000. Sa demande de prestations d'invalidité a subséquemment été rejetée parce que l'invalidité n'était ni totale ni permanente et que, dès lors, elle n'était pas incapable d'accomplir les fonctions de son poste.

[15] Lors de l'instruction du grief au premier palier le 24 mai 2000, M. Burrell a seulement fait valoir que le retrait de M^me^ Bingley allait à l'encontre de la convention collective parce qu'elle n'avait pas d'abord été examinée par un médecin désigné par l'employeur. Il n'a nullement était question du fait que l'employeur

that the employer had violated the duty to accommodate Ms. Bingley's temporary disability. The employer and Mr. Burrell agreed that Ms. Bingley should return to work as soon as possible and be scheduled for a medical appointment with a company-appointed physician. It was also agreed that any monetary issues associated with Ms. Bingley's unwarranted removal would be addressed at a later time.

[16] Mr. Burrell admitted that when he attended the first level grievance hearing, he was not fully cognizant of the circumstances of Ms. Bingley's case and that he anticipated investigating the matter later.

[17] Meanwhile, Ms. Bingley was assigned modified duties on another courier route on May 31, 2000, without the two-day familiarization period under the collective agreement and then removed from those duties three days later, on June 2, ostensibly because of productivity and performance concerns, that are not documented.

[18] She was then offered modified duties consisting of sorting and janitorial work without a guarantee that the wages would be equivalent to the wages of her normal courier job or the hours to be worked from day to day. In Ms. Bingley's opinion, this casual work did not fulfill the employer's obligation to accommodate her and consisted of work in other classifications not allowed in the collective agreement. She did not accept this casual work. Mr. Burrell disagreed with her that such an assignment was in violation of the collective agreement, but apparently did not intervene further.

[19] For the modified duties of courier work on the overload run on May 31, June 1 and 2, Ms. Bingley was paid 21.24 hours rather than the 24 hours minimum to which she was entitled as a courier driver.

[20] As she was no longer at work and therefore without income, Ms. Bingley applied for employment insurance (EI) benefits on June 9, 2000. On September 27, 2000, she enrolled in a computer skills training program through EI to upgrade her skills.

[21] Ms. Bingley was not offered further modified duties until October 11, 2000, at which time the

avait manqué à son obligation de prendre des mesures d'adaptation relativement à l'incapacité temporaire de M^me^ Bingley. L'employeur et M. Burrell ont convenu ensemble que M^me^ Bingley devait retourner au travail dans les plus brefs délais et être examinée par un médecin de l'entreprise. Ils se sont également mis d'accord pour que l'examen des questions pécuniaires associées au retrait non justifié soit reporté à une date ultérieure.

[16] M. Burrell a admis que, lors de l'instruction du grief au premier palier, il ne connaissait pas tous les détails de l'affaire et qu'il projetait de poursuivre son enquête plus tard.

[17] Dans l'intervalle, M^me^ Bingley s'est vue attribuer des tâches modifiées sur un autre trajet le 31 mai 2000, sans bénéficier des deux jours de formation prévus par la convention collective, puis elle a été relevée de ces fonctions trois jours plus tard, soit le 2 juin, de toute évidence pour des raisons de productivité et de rendement qui ne sont pas documentées.

[18] On lui a ensuite offert des tâches modifiées consistant en des fonctions de tri et des travaux d'entretien, sans lui garantir un salaire égal à celui de son poste habituel de chauffeur ou lui indiquer quel serait son horaire quotidien. À son point de vue, l'employeur ne s'était pas acquitté de son obligation de prendre des mesures d'adaptation d'accommodement en lui offrant ces tâches occasionnelles qui comportaient des fonctions propres à d'autres classifications non prévues dans la convention collective. Elle les a donc refusées. M. Burrell ne croyait pas quant à lui que l'affectation proposée était contraire à la convention collective, mais il se serait apparemment abstenu d'intervenir.

[19] Dans le cas des tâches modifiées accomplies du 31 mai au 2 juin inclusivement, M^me^ Bingley a été rémunérée pour 21,24 heures de travail au lieu des 24 heures minimales auxquelles elle avait droit comme chauffeur.

[20] Étant désormais sans travail et, donc, sans revenu, M^me^ Bingley a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi (AE) le 9 juin 2000. Le 27 septembre 2000, elle s'est inscrite à un programme de formation en informatique offert par le truchement de l'AE afin d'accroître ses compétences.

[21] Ce n'est que le 11 octobre 2000 que M^me^ Bingley s'est vue offrir d'autres tâches modifiées. Cette fois-là,

employer offered her a split shift of four hours in the morning (at 7:30 a.m.) and four hours in the afternoon (commencing at 6:00 p.m.), which it described as "modified duties [that] remain available to you at your normal hourly rate of pay." After consulting with Mr. Burrell, she refused this offer on the basis that it extended her workday beyond the conditions on her medical certificate. On November 1, Mr. Burrell returned with a response from the employer that it would not be necessary to work the split shift. The employer then offered her four hours a day, either the 7:30 a.m. or the 6:00 p.m. shift, which would have been allowable under the terms of her employment insurance benefits. Ms. Bingley stated that Mr. Burrell offered conflicting advice in his correspondence with her as to whether the employer was required to provide her with a full eight hours of work or not. Nonetheless, she declined these offers as being unacceptable.

[22] On June 1, 2000, Ms. Bingley was examined by Dr. Steven Cooper, the company physician. Dr. Cooper's medical report, issued on June 6, stated that he saw no physical or emotional disorder that would require a maximum workday of eight hours.

[23] On July 4, 2000, Ms. Bingley wrote to Mr. Burrell asking to exercise her seniority rights to work another run of eight hours that was available:

> I understand that Roger Nadeau has returned to work at the Purolator Courier Pembroke office, currently working and eight hour run. **Since I am capable of working and eight hour run, as of the collective agreement I would like to exercise my seniority in this case, and take over the run. If bumping procedure is not applicable, I would like to proceed with the third doctor option**.
>
> [*sic*]
>
> (emphasis added)

[24] Mr. Burrell's response was to write to Dr. Cooper and to Dr. Lloyd on July 18, seeking their joint appointment of a medical specialist to give a final and binding opinion about Ms. Bingley's disability. Dr. M.B. Jarmuske was selected at Dr. Cooper's insistence. As will be seen further, Ms. Bingley's evaluation took place over a year later, on September 19, 2001.

[25] On July 12, 2000, Mr. Burtoft had written to Ms. Bingley, telling her that the employer was aware of

l'employeur lui a proposé un quart fractionné de quatre heures l'avant-midi (à partir de 7 h 30) et de quatre heures l'après-midi (à partir de 18 h), qu'il lui a présenté comme «des tâches modifiées pouvant encore vous être offertes à votre taux horaire habituel» (traduction). Après avoir consulté M. Burrell, elle a refusé l'offre parce que sa journée se trouvait prolongée au-delà de ce que lui avait recommandé son médecin. Le 1er novembre, M. Burrell lui a fait savoir que l'employeur s'était ravisé et lui offrait désormais de travailler quatre heures par jour soit en matinée (7 h 30) soit en soirée (18 h), sans perdre les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle avait droit. Mme Bingley a déclaré que M. Burrell lui a donné des avis contradictoires dans la correspondance qu'ils ont échangée sur la question de savoir si l'employeur était tenu de lui offrir huit heures de travail par jour ou non. Quoi qu'il en soit, elle a rejeté les offres, les jugeant inacceptables.

[22] Le 1er juin 2000, Mme Bingley a été examinée par le Dr Steven Cooper, le médecin de l'entreprise. Dans son rapport médical daté du 6 juin, il indique qu'il ne décèle aucun trouble physique ou affectif qui nécessiterait de limiter sa journée de travail à huit heures.

[23] Le 4 juillet 2000, Mme Bingley a demandé par écrit à M. Burrell de faire valoir son droit d'ancienneté pour lui obtenir un autre trajet de huit heures qui était disponible:

> Je crois comprendre que Roger Nadeau est retourné travailler au bureau de Purolator Courrier à Pembroke et que son trajet actuel est de huit heures. **Vu que je suis capable de travailler ce nombre d'heures, j'aimerais exercer mon droit d'ancienneté en vertu de la convention collective pour obtenir ce trajet. Si la procédure de supplantation n'est pas applicable, j'aimerais me prévaloir de l'option d'obtenir une troisième opinion médicale**.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[24] M. Burrell a alors décidé d'écrire au Dr Cooper et au Dr Lloyd le 18 juillet pour qu'ils obtiennent conjointement une consultation avec un spécialiste capable de formuler une opinion définitive sur l'incapacité de Mme Bingley. Le Dr M.B. Jarmuske a été choisi à la demande expresse du Dr Cooper. Comme nous le verrons plus loin, l'examen de Mme Bingley a eu lieu un an plus tard, soit le 19 septembre 2001.

[25] Le 12 juillet 2000, M. Burtoft a écrit à Mme Bingley pour l'informer qu'aucun problème

no medical or mental condition that limited her ability to perform her full position as a courier and offering her to return to the duties of her position. Mr. Burtoft also mentions in the letter that modified duties have been available to her since May 31.

[26] On July 25, 2000, Ms. Bingley replied to Mr. Burtoft, setting the record straight concerning her circumstances, adding that her expectations for consideration and support after 19 years of committed service had been disappointed, that it was unfortunate that employee health issues received such a low level priority and that she did not realize her health issue "would cascade into such a difficult and lengthy process."

[27] Sometime thereafter, and in anticipation of this medical examination, Mr. Burrell called Dr. Jarmuske's office. His written notes record that he spoke to an assistant and that the substance of the conversation was the following: "not really interested," "too busy - not critical," "not likely re: 8 hours - very unusual restriction in circumstances," "restrictions sufficient" and "one year appnt." There was apparently no appointment set for Ms. Bingley at this time.

[28] On the afternoon of January 18, 2001, while on her computer skills training program, Ms. Bingley learned through a colleague that her regularly assigned route as courier driver had been reposted for bidding as a six-hour run. Since the bidding closed that evening, she rushed over to the Purolator office to sign on for this route, as her route was now within the terms of her medical restriction. Neither the employer nor the union had advised her that her position had been posted as a reduced run. Ms. Bingley later learned through Mr. Pastaway that the union had not advised of her route being posted because she was attending the training program. At the hearing before the Board, Mr. Burrell stated that the employer had improperly posted the route and that Ms. Bingley's initiative of signing for the route was unnecessary.

[29] Shortly thereafter, Mr. Beauchamp contacted Ms. Bingley about the posting and informed her that even though the route had been posted as a six-hour run, in some circumstances she would have to be available for nine hours. Ms. Bingley indicated to

médical ou affectif limitant sa capacité d'accomplir toutes les fonctions de son poste de chauffeur n'avait été mis au jour et que l'employeur lui offrait de réintégrer ses fonctions. Il lui rappelait également que des tâches modifiées lui avaient été offertes à plusieurs reprises depuis le 31 mai.

[26] Le 25 juillet 2000, M^me^ Bingley a écrit à M. Burtoft pour faire le point sur sa situation, en lui indiquant qu'elle était déçue du peu de considération et d'appui qu'elle recevait après 19 années de bons et loyaux services, qu'elle trouvait dommage que les problèmes de santé d'une employée se situent aussi bas dans l'échelle des priorités et qu'elle ne s'était pas rendue compte que son problème de santé «allait occasionner un processus si long et si compliqué» (traduction).

[27] Peu de temps après, M. Burrell a téléphoné au cabinet du D^r^ Jarmuske en prévision de l'examen médical. D'après ses notes, il se serait entretenu avec un adjoint et leur échange pourrait se résumer comme suit: «pas vraiment intéressé», «trop occupé - situation non critique», «c'est peu probable - huit heures - restriction très inhabituelle dans les circonstances» et «une année d'attente pour obtenir un rendez-vous» (traduction). Il ne semble pas qu'un rendez-vous ait été fixé pour M^me^ Bingley à ce moment-là.

[28] Dans l'après-midi du 18 janvier 2001, alors qu'elle participait au programme de formation en informatique, M^me^ Bingley a appris d'un collègue que son trajet habituel avait été affiché à nouveau, mais cette fois comme un trajet de six heures. Comme l'appel de candidature se terminait le soir même, elle s'est précipitée aux bureaux de Purolator pour s'inscrire vu que le trajet cadrait désormais avec les conditions fixées par son médecin. Ni l'employeur ni le syndicat ne l'avaient avisée que son poste avait été affiché et que les heures de travail en avaient été réduites. M^me^ Bingley a appris par la suite de M. Pastaway que le syndicat s'était abstenu de l'informer que son poste était à combler parce qu'elle participait au programme de formation. À l'audience devant le Conseil, M. Burrell a déclaré que l'employeur avait affiché le poste à tort et qu'il n'était pas nécessaire que M^me^ Bingley y pose sa candidature.

[29] Peu de temps après, M. Beauchamp a communiqué avec M^me^ Bingley au sujet de l'avis de dotation et l'a informée que même s'il était précisé que la journée de travail était de six heures, il lui faudrait à l'occasion faire des quarts de neuf heures. M^me^ Bingley lui a

Mr. Beauchamp that to accept this posting, she would need a medical certificate. As it did not meet her restrictions, she declined the posting. The posting was withdrawn thereafter.

[30] On February 2, 2001, Ms. Bingley received a letter from Mr. Burtoft offering her the refused posting once more while clarifying that she would be regularly required to work between six and seven hours per day and that any overruns would be most exceptional.

[31] On February 8, 2001, Ms. Bingley wrote to Mr. Beauchamp indicating that she was looking forward to returning to work and expected to receive medical clearance from her doctor on March 21. When Mr. Beauchamp subsequently spoke to her, she confirmed that she would not be accepting the posting until she had a clearance from her doctor. On March 21, Dr. Lloyd issued a medical certificate for an eight-hour workday under the same conditions as before (wide brimmed hat and sun screen).

[32] On March 26, 2001, Ms. Bingley returned to work a courier route with an eight-hour maximum per day. On April 4, 2001, Ms. Bingley was offered an alternative assignment but chose to maintain her current assignment. On a copy of the position modification form submitted in evidence is written the following comment in Mr. Burrell's handwriting: "-opted to keep 112/113 Hybrid - Policy Grv. resolved."

[33] On May 2, 2001, she wrote to Mr. Burrell about difficulties she was having on the job and the recent threats of discipline. Mr. Burrell gave her some practical advice about how to handle the situation. He also indicated to her that he was still seeking a third medical opinion, but overall that it would be "to our advantage to drag it out as long as we can as they are prepared to live with the 8 hour restriction in the interim."

[34] On May 15, 2001, Ms. Bingley retained legal counsel to pursue the reasons why her grievance remained in abeyance without being referred to arbitration and why the union had not followed through in arranging the independent medical examination. Counsel's letter also inquired as to the steps the union intended to take with respect to her most recent

indiqué que, pour accepter le poste elle avait besoin d'un certificat médical, mais comme il ne répondait pas à ses besoins, elle l'a finalement refusé. L'avis de dotation a par la suite été retiré.

[30] Le 2 février 2001, M[me] Bingley a reçu une lettre de M. Burtoft lui offrant une nouvelle fois le poste qu'elle avait déjà refusé et lui indiquant qu'elle serait généralement appelée à travailler de six à sept heures par jour et que les dépassements d'horaire seraient très rares.

[31] Le 8 février 2001, M[me] Bingley a écrit à M. Beauchamp pour l'informer qu'elle avait hâte de retourner au travail et qu'elle s'attendait à obtenir l'autorisation de son médecin le 21 mars. Quand M. Beauchamp a communiqué avec elle par la suite, elle lui a confirmé qu'elle devait obtenir l'autorisation de son médecin pour accepter le poste. Le 21 mars, D[r] Lloyd lui a remis un certificat médical limitant sa journée de travail à huit heures aux mêmes conditions qu'avant (chapeau à large bord et utilisation d'un écran solaire).

[32] Le 26 mars 2001, M[me] Bingley a réintégré un poste de chauffeur, son trajet étant limité à huit heures par jour. Le 4 avril 2001, une autre affectation lui a été proposée, mais elle a préféré s'en tenir à celle qu'elle avait déjà. Dans une copie du formulaire de modification des tâches du poste produit en preuve, on peut lire les observations suivantes écrites de la main de M. Burrell: «a choisi de conserver le poste hybride 112/113 - le grief de principe est réglé» (traduction).

[33] Le 2 mai 2001, M[me] Bingley a écrit à M. Burrell pour lui faire part des difficultés qu'elle éprouvait au travail et des menaces de sanctions disciplinaires qu'elle avait récemment reçues. M. Burrell lui a donné quelques conseils d'ordre pratique pour faire face à la situation. Il lui a aussi indiqué qu'il poursuivait ses efforts afin de lui obtenir une troisième opinion médicale, mais que, dans l'ensemble, «nous gagnerions à faire traîner les choses car ils sont disposés, d'ici là, à composer avec l'horaire réduit» (traduction).

[34] Le 15 mai 2001, M[me] Bingley a retenu les services d'un avocat afin d'en arriver à savoir pourquoi son grief était demeuré en suspens et n'avait pas été renvoyé à l'arbitrage et pourquoi son syndicat n'avait pas réussi à lui obtenir un examen médical indépendant. L'avocat s'est également informé par écrit des mesures que le syndicat entendait prendre concernant les difficultés

difficulties at work. The lack of response to these letters ultimately led to the present complaint.

[35] On May 23, 2001, Mr. Burrell pursued having a specialist listed with the College of Physicians of Ontario, but he abandoned this route.

[36] On July 4, 2001, Ms. Bingley was advised of her pending medical examination on September 19 with Dr. Jarmuske. His opinion was issued on September 20, 2001, stating that there was no justification for a shortened workday and that the recommendations she had received from the previous physicians was good advice to follow.

[37] While this matter was ongoing, the collective agreement was modified on July 1, 2001, to make eight hours the standard workday, with overtime payable thereafter (rather than after nine hours as had been the case when Ms. Bingley requested a reduced workday). This change came as a result of reduced work at Purolator's Pembroke terminal. [This reduction had been announced to Ms. Bingley on November 1, 2000 as forthcoming, but without any indication as to what date this change would be implemented. Moreover, by the time Ms. Bingley received Dr. Jarmuske's opinion on September 19, 2001, her grievance concerning the duty to accommodate had for all intent and purposes been resolved as a result of changes to the collective agreement].

[38] After a scheduling delay because of Ms. Bingley's holidays, Mr. Burrell and Ms. Bingley met with the employer on January 31, 2002, to address the issue of outstanding wages due to her since her removal from duty on June 2, 2000. Ms. Bingley asked that she be compensated for lost wages and pension benefits for the period of April 19, 2000 to March 26, 2001, less the three days that she had worked in May and June of 2000.

[39] Mr. Burrell did not support her position and sided with the employer that Ms. Bingley had unreasonably refused alternate assignments. He calculated that she was only entitled to $4,821 less $1,357 received in EI benefits, based on the first day she had been illegally removed from work (April 19, 2000) to what Mr. Burrell considered to be the documented refusal of

que sa cliente éprouvait depuis peu au travail. Le silence du syndicat a finalement incité M^me^ Bingley a présenter la plainte dont le Conseil est saisi en l'espèce.

[35] Le 23 mai 2001, M. Burrell a entrepris des démarches en vue d'obtenir un rendez-vous avec un spécialiste inscrit à l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, mais il a abandonné cette solution.

[36] Le 4 juillet 2001, M^me^ Bingley a appris que l'examen médical avec le D^r^ Jarmuske avait été fixé au 19 septembre 2001. Dans son rapport daté du 20 septembre 2001, le médecin indique qu'il ne voit aucune raison de limiter les heures quotidiennes de travail et que les recommandations formulées par les autres médecins méritent d'être suivies.

[37] Entre-temps, l'employeur et le syndicat en sont venus à une entente le 1^er^ juillet 2001 pour modifier la convention collective. La journée de travail était désormais limitée à huit heures et toutes les heures effectuées en sus ouvraient droit à une indemnité d'heures supplémentaires (plutôt qu'après neuf heures, comme c'était le cas quand M^me^ Bingley a demandé de raccourcir sa journée de travail). Ce changement était devenu nécessaire à la suite d'une réduction de la charge de travail au terminal de Pembroke. [Cette réduction avait été annoncée à M^me^ Bingley le 1^er^ novembre 2000, mais sans lui préciser quand elle était censée entrer en vigueur. De plus, quand M^me^ Bingley a reçu l'opinion du D^r^ Jarmuske le 19 septembre 2001, le grief concernant le manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation se trouvait à toutes fins utiles réglé puisque la convention collective avait été modifiée].

[38] Après un report parce que M^me^ Bingley était en vacances, M. Burrell et M^me^ Bingley ont eu une rencontre avec l'employeur le 31 janvier 2002 pour discuter de la rémunération qui lui était payable depuis qu'elle avait été relevée de ses fonctions le 2 juin 2000. M^me^ Bingley a demandé d'être indemnisée pour la rémunération et la pension perdues durant la période du 19 avril 2000 au 26 mars 2001, moins les trois jours où elle avait travaillé en mai et juin 2000.

[39] M. Burrell s'est dit en désaccord avec cette demande et a convenu avec l'employeur qu'elle avait refusé sans raison valable les diverses affectations qui lui avaient été proposées. Il a établi qu'elle avait droit seulement à 4 821 $, moins le montant de 1 357 $ reçu en prestations d'AE pour la période comprise entre la date où elle avait été relevée de ses fonctions

modified work, that is, when she refused the janitorial and dock work on June 2, which Mr. Burrell took to be a suitable modified work program. Prior to the meeting on January 31, Mr. Burrell had already mentioned to the employer, in the course of other matters, that Ms. Bingley would be seeking approximately $45,000 in lost wages. He did not provide the employer the rationale for this amount at that time.

[40] On March 20, 2002, in a letter to Mr. Burrell, the employer declined Ms. Bingley's entire claim for redress, without giving any reasons other than it had carefully considered all the facts related to this request.

[41] On April 2, 2002, Mr. Burrell wrote to Ms. Bingley advising her that her claim for redress had been denied and that the union did not intend to pursue the matter to arbitration. The minutes of the Local Union Executive Board meeting held on April 19, 2002, state the following:

> Purolator has denied monetary redress to a member who has been off work due to a medical condition. A third-party medical opinion had been obtained, and confirmed that the griever is fit to return to work. Although a lawyer has been retained by the member, it does not appear likely that the matter will end as a Board complaint.

[42] It is noteworthy that between July 2000 and April 2, 2002, Mr. Burrell and Ms. Bingley exchanged numerous letters and emails. These exchanges may be summarized as follows: Ms. Bingley would keep Mr. Burrell advised of developments and Mr. Burrell would offer his opinion or tell her about developments about her case. In some instances, he would intervene on her behalf, such as for the split shift and the posting of her run. Some responses from Mr. Burrell were timely, some were not, such as his advice on not accepting the split shift and settling for a half shift. Mr. Burrell often responded late at night, which he testified was due to his numerous commitments as business representative, including ongoing collective bargaining.

[43] The testimony of Dr. Lloyd merits some attention. Dr. Lloyd was called as a witness by the union, who

habituelles pour la première fois (le 19 avril 2000) et la date où, selon lui, elle avait refusé d'accomplir des tâches modifiées, c'est-à-dire les travaux d'entretien et de tri proposés le 2 juin, qui lui apparaissaient comme des mesures d'adaptation acceptables. Avant la réunion du 31 janvier, M. Burrell avait déjà mentionné à l'employeur, au cours d'une conversation sur d'autres sujets, que M^me^ Bingley entendait réclamer un montant d'environ 45 000 $ au titre du salaire perdu, sans expliquer comment elle en était arrivée à ce montant.

[40] Le 20 mars 2002, dans une lettre adressée à M. Burrell, l'employeur a rejeté la totalité de la demande de redressement de M^me^ Bingley en indiquant simplement qu'il avait soigneusement examiné les faits relatifs à sa demande.

[41] Le 2 avril 2002, M. Burrell a écrit à M^me^ Bingley pour lui faire savoir que sa demande de redressement avait été refusée et que le syndicat n'avait pas l'intention de renvoyer son grief à l'arbitrage. On peut lire ce qui suit dans le procès-verbal de la réunion du comité exécutif de la section locale tenue le 19 avril 2002:

> Purolator a refusé d'accorder une indemnité pécuniaire à une employée syndiquée qui est absente du travail pour des raisons de santé. Une troisième opinion médicale a confirmé que l'employée est apte à réintégrer ses fonctions. Bien qu'elle ait retenu les services d'un avocat, il est peu probable que l'affaire aboutisse devant le Conseil.
>
> (traduction)

[42] Mentionnons qu'entre juillet 2000 et le 2 avril 2002, M. Burrell et M^me^ Bingley ont échangé un grand nombre de lettres et de courriels. La teneur de cette correspondance peut se résumer comme suit: M^me^ Bingley met M. Burrell au courant de l'évolution de la situation en échange de quoi il lui offre son opinion et la tient informée de l'état d'avancement de son dossier. Il intervient quelques fois en son nom, par exemple quand on lui propose un quart fractionné et lorsque son trajet est affiché. Certaines de ses réponses arrivent à point nommé, d'autres non, comme lorsqu'il lui conseille de refuser le quart fractionné et de se limiter à un demi-quart. M. Burrell répond souvent à son courrier en soirée en raison, selon son témoignage, de ses nombreux autres engagements comme représentant syndical, y compris les négociations collectives en cours.

[43] Le témoignage du D^r^ Lloyd mérite notre attention. Le D^r^ Lloyd a été appelé comme témoin par le syndicat,

sought to introduce Ms. Bingley's entire medical file dating back to her early years, on the basis that Ms. Bingley had a number of medical predispositions, including being neurotic and medically predisposed to stress-related illnesses, all of which would have made her more susceptible to the illness that afflicted her in 1999.

[44] In the course of the hearing, the Board ruled that Dr. Lloyd's evidence and any medical documents should be limited (a) to a direct question about whether Ms. Bingley had a predisposition to mental or related illnesses during the subject period of her complaint, and (b) to the medical evidence after September 12, 1999, when she first consulted and was diagnosed by Dr. Lloyd as having basal cell carcinoma.

[45] Dr. Lloyd is a family practitioner who has also practiced as a military physician. Dr. Lloyd stated that Ms. Bingley had been a patient of his for a very long time, that he had seen her through many stressful situations in her life, but that she was doing exceptionally well considering what she had been through. During the period related to her illness with basal cell carcinoma, he saw no reason to refer her to a mental health professional. His assessment of Ms. Bingley was that she was truthful, realistic and "a pretty good witness."

[46] Dr. Lloyd testified that although the removal of a basal cell carcinoma is minor surgery, it is not necessarily a minor problem. He stated that basal cell carcinoma is a "rodent ulcer" that can continue to borough into the cartilage of the nose, even after it has apparently been removed, and consequently, the condition requires periodic monitoring. He referred to two of his patients who had ongoing surgery because of this condition. According to Dr. Lloyd, basal cell carcinoma can become quite severe and ultimately lead to disfigurement and occasionally to death.

[47] Dr. Lloyd testified that upon learning of the cancer, Ms. Bingley became very distressed. She asked him to assist her with a Workplace Safety and Insurance Board (WSIB) claim, on the basis that the cancer could be related to her exposure to the sun in her occupation as a delivery driver. This claim was successful. After her surgery, Ms. Bingley's concerns were lessened but not totally resolved. She continued to be monitored

qui cherchait à produire le dossier médical de M^me^ Bingley depuis ses premières années d'emploi alléguant qu'elle avait un certain nombre de prédispositions médicales, notamment une tendance à la névrose et une prédisposition aux maladies liées au stress, ce qui l'aurait rendue plus susceptible à la maladie qui l'a affligée en 1999.

[44] Durant l'audience, le Conseil a statué que le témoignage du D^r^ Lloyd ainsi que les preuves médicales devaient se limiter, d'une part, à un interrogatoire direct sur la question de savoir si M^me^ Bingley avait une prédisposition aux maladies mentales et connexes durant la période visée par sa plainte et, d'autre part, à la période postérieure au 12 septembre 1999, date où elle a consulté le D^r^ Lloyd et appris qu'elle avait un carcinome basocellulaire.

[45] Le D^r^ Lloyd est un médecin de famille qui a aussi travaillé comme médecin militaire. Il a déclaré qu'il soignait M^me^ Bingley depuis très longtemps, qu'il lui était venu en aide dans maintes situations stressantes mais que, tout compte fait, elle se portait exceptionnellement bien. Durant la période où elle était atteinte du cancer, il n'a pas jugé bon de l'envoyer consulter un professionnel de la santé mentale. Il a décrit M^me^ Bingley comme une personne franche et réaliste et un très bon témoin.

[46] Le D^r^ Lloyd a témoigné que même si l'intervention pour enlever un carcinome basocellulaire est considérée comme mineure, le cancer, lui, n'est pas nécessairement un problème négligeable. Le carcinome basocellulaire est un «ulcus rodens» qui peut demeurer enfoui dans le cartilage nasal, même si on croit avoir tout enlevé, d'où la nécessité de suivis périodiques. Il a cité le cas de deux de ses patients qui subissent des chirurgies à répétition à cause de ce problème. Le carcinome basocellulaire peut devenir très virulent et entraîner une déformation du visage, voire la mort, à l'occasion.

[47] Le D^r^ Lloyd a déclaré que M^me^ Bingley avait été très bouleversée d'apprendre qu'elle était atteinte d'un cancer. Elle lui a demandé son aide pour présenter une demande d'indemnité à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (CSPAAT) vu que le cancer pouvait être lié au fait qu'elle était exposée au soleil dans son emploi comme chauffeur. Sa demande a été acceptée. Après la

periodically for recurrence and was examined by a specialist in this regard.

[48] When asked by union counsel why he had not referred Ms. Bingley to a psychiatrist or psychologist for the treatment of her stress, Dr. Lloyd responded that he deemed it sufficient that a restriction in working hours would alleviate the stress, with the added benefit of reducing her hours of exposure to the sun. This is what he prescribed in the medical note for her employer on March 14, 2000. When Ms. Bingley returned to see him in April to get clearance for a nine-hour day, he refused to do so on the ground that she was well capable of working eight hours a day, but that nine hours was excessive. He could not understand why the employer would remove her from the workplace for such a small accommodation of a temporary disability.

[49] Dr. Lloyd was also asked to write to Clarica, the employer's insurer, with respect to disability benefits. On the prescribed form, he explained the skin cancer, the stress involved in the treatment and the required follow-up. He indicated that the medication for stress that he had prescribed did not agree with her and that it had been discontinued. He further indicated that the company's lack of cooperation in reducing Ms. Bingley's working hours caused her more stress. Dr. Lloyd testified that he has had a vast experience of anxiety disorders as a result of 10 years of treating geriatric patients. Ms. Bingley was clearly not suffering from an anxiety disorder. He acceded to Ms. Bingley's request for a referral for the medical/legal purposes of the third medical opinion being requested by her union, not because of psychological problems that required treatment.

[50] Dr. Lloyd stated that Ms. Bingley talked to him about improving her education while she was unemployed and expressed looking forward to returning to her regular work. He saw her fairly regularly during 1999 to 2002. While these were not regular prescheduled visits, Ms. Bingley knew when to come in for a visit and she scheduled them herself as needed.

chirurgie, ses craintes se sont quelque peu dissipées, mais elles n'ont pas complètement disparu. Elle a d'ailleurs continué d'être suivie régulièrement par un spécialiste afin de déceler toute nouvelle lésion.

[48] À la question du syndicat visant à savoir pourquoi il n'avait pas envoyé M^me^ Bingley consulter un psychiatre ou un psychologue pour l'aider à gérer son stress, le D^r^ Lloyd a répondu qu'il était confiant qu'une réduction des heures de travail allait avoir un effet bénéfique à cet égard et lui permettre de limiter son exposition au soleil. C'est ce qu'il a indiqué dans le certificat médical fourni à l'employeur le 14 mars 2000. Quand M^me^ Bingley est revenue le consulter en avril pour obtenir l'autorisation de travailler neuf heures par jour, il a refusé d'accéder à sa demande parce qu'il jugeait qu'elle était tout à fait capable de travailler huit heures par jour, mais que neuf heures c'était trop. Il n'arrivait pas à comprendre pourquoi l'employeur la relevait de ses fonctions pour une si petite mesure d'adaptation temporaire.

[49] Le D^r^ Lloyd a également accepté d'écrire à Clarica, l'assureur de l'employeur, aux fins de la demande de prestations d'invalidité. Sur le formulaire prescrit, il a donné des précisions sur le cancer de la peau, ainsi que le stress causé par le traitement et le suivi requis. Il a indiqué que les médicaments prescrits pour contrôler le stress ne convenaient pas à sa patiente et qu'elle avait dû cesser de les prendre. Il a aussi indiqué que le refus de l'employeur de réduire ses heures de travail était une source supplémentaire de stress. Il a témoigné qu'il avait une vaste expérience des troubles anxieux, ayant traité pendant 10 ans des malades gériatriques, et que M^me^ Bingley ne souffrait certainement pas d'un trouble anxieux de ce genre. S'il avait accepté de recommander un troisième médecin pour lui faire subir un nouvel examen à des fins médicales/juridiques, c'est parce que le syndicat l'avait demandé, non pas parce que M^me^ Bingley avait des problèmes psychologiques pour lesquels elle devait se faire soigner.

[50] Le D^r^ Lloyd a témoigné que M^me^ Bingley lui avait fait part de son projet de parfaire son éducation pendant sa période de chômage et s'était dite impatiente de réintégrer ses fonctions habituelles. Il l'a reçue en consultation assez régulièrement dans les années 1999 à 2002. Même si ce n'étaient pas des rendez-vous convenus d'avance, elle savait quand il était temps de consulter et elle prenait ses rendez-vous en conséquence.

[51] Dr. Lloyd commented that Dr. Cooper had been forceful in suggesting Dr. Jarmuske as a specialist because he had done such assessments before. He stated that Dr. Jarmuske is a hand surgeon, not a cancer specialist. Dr. Lloyd pointed out that in his report, Dr. Jarmuske only comments on the skin cancer and is silent concerning the corresponding stress component that is inevitable in such cases.

III - Ms. Bingley's Arguments

[52] The substance of Ms. Bingley's arguments is that the union did not seriously support her request for accommodation in order to allow full recovery from her cancer treatment, nor did it attach any credence to her claim for monetary redress, as a result of her removal from work. Her illness was trivialized by Mr. Burrell. Consequently, the union did not take the necessary steps to assist her in finding a suitable position to temporarily accommodate her needs for an eight-hour workday.

IV - The Union's Arguments

[53] The union's position is that Ms. Bingley has not established a *prima facie* case that the union did not represent her interests in returning her to work. The union submits that it took every reasonable step possible to deal with the grievance, including what it described as:

- thoroughly investigating Ms. Bingley's record over several months;

- arranging a suitable return-to-work plan that would match her restrictions;

- arranging over a period of several months for Ms. Bingley to be examined by an independent medical specialist "despite its growing concerns that the complainant was malingering";

- "vigorously" advancing the monetary redress claimed by Ms. Bingley, even though the union had grave reservations about it;

- deciding not to advance the case to arbitration, only after receiving a report from the independent specialist that supported the company's position with respect to her return to work and the relevant facts;

[51] Le D[r] Lloyd a mentionné que le D[r] Cooper avait beaucoup insisté pour recommander le D[r] Jarmuske parce que celui-ci avait déjà effectué de telles évaluations. Il a précisé que le D[r] Jarmuske est un chirurgien spécialiste de la main plutôt qu'un spécialiste du cancer et que dans son rapport, on trouve des observations sur le cancer de la peau, mais rien sur le stress connexe qui est inévitable dans un cas de ce genre.

III - L'argumentation de M[me] Bingley

[52] M[me] Bingley fait essentiellement valoir que le syndicat n'a pas appuyé avec sérieux sa demande de mesures d'adaptation pour l'aider à se remettre complètement du traitement contre le cancer, ni considéré comme crédible sa demande d'indemnité pécuniaire pour avoir été relevée de ses fonctions. M. Burrell a en fait banalisé sa maladie. Par conséquent, le syndicat n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'aider à trouver un poste convenable afin de lui permettre de limiter temporairement sa journée de travail à huit heures.

IV - L'argumentation du syndicat

[53] Le syndicat fait valoir que M[me] Bingley n'a pas établi à première vue qu'il n'avait pas défendu ses droits en l'aidant à retourner au travail. Il soutient avoir pris toutes les mesures raisonnables possibles pour régler le grief, y compris celles décrites ci-après:

- il a minutieusement recueilli les faits sur une période de plusieurs mois;

- il a établi un plan de retour au travail convenable en tenant compte de ses besoins;

- il a fait des démarches pendant plusieurs mois afin que M[me] Bingley soit examinée par un médecin spécialiste indépendant «même si on croyait de plus en plus que la plaignante simulait» (traduction);

- il a défendu avec vigueur la demande d'indemnité pécuniaire même s'il avait de fortes réserves à ce sujet;

- il a pris la décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage seulement après avoir reçu un rapport du spécialiste indépendant qui appuyait la position de l'entreprise concernant le retour au travail et les faits pertinents;

- advising her verbally and in writing of the progress of her grievance, the various options available and its reservations concerning her disability and her chances of success.

[54] The union submits that its reasons for not referring Ms. Bingley's grievance to arbitration are the following:

- her credibility with regard to the status of her health and her ability to return to an unrestricted full-time position;

- the evidence of the employer's doctor and the independent specialist concerning her restrictions;

- her unreasonableness with respect to accepting reasonable modified work restrictions when offered by the employer;

- the unreasonableness of requested monetary compensation;

- her "insistence on relying on her secondary 'stress' diagnosis in her grievance despite the fact that there was not a shred of evidence with respect to its ongoing effect on her health";

- her "credibility with respect to her newfound assertions of past 'harassment' by her immediate supervisor, which only surfaced after several months of discussions with Mr. Burrell";

- her overall refusal to heed the good-faith advice of Mr. Burrell.

[55] The union cited many Board decisions that relate to the fact that the Board does not review the merits of the union's decisions, but rather the process by which the union makes its decision in not referring a grievance to arbitration. The union submitted that it had been most diligent in fulfilling every obligation under the *Code*.

V - Scope of this Evidence

[56] This matter required ten days of hearing, most of which was occupied by the union's evidence, including a lengthy cross-examination of Ms. Bingley. Mr. Burrell was the only union official to testify. The union also called Dr. Lloyd for reasons that are explained further in this decision. Mr. Terry Pastaway,

- il a avisé M[me] Bingley de vive voix et par écrit de l'état d'avancement de son grief, des diverses options possibles et de ses réserves concernant son incapacité et ses chances de succès.

[54] Le syndicat affirme que les raisons pour lesquelles le grief n'a pas été renvoyé à l'arbitrage sont les suivantes:

- la crédibilité de M[me] Bingley pour ce qui touchait son état de santé et sa capacité à réintégrer un poste à temps plein sans restriction d'horaire;

- la preuve du médecin de l'employeur et du spécialiste indépendant concernant ses besoins;

- le caractère déraisonnable de son refus d'accepter les tâches modifiées convenables offertes par l'employeur;

- le caractère déraisonnable de la demande d'indemnité pécuniaire;

- «l'insistance de M[me] Bingley à mettre l'accent sur le diagnostic secondaire de «stress» dans son grief en dépit du fait qu'il n'existait pas la moindre preuve de quelque effet courant sur sa santé» (traduction);

- sa «crédibilité concernant les allégations soudaines de «harcèlement» passé par son superviseur immédiat, après plusieurs mois de discussion avec M. Burrell» (traduction);

- son refus général de suivre les conseils donnés de bonne foi par M. Burrell.

[55] Le syndicat appuie son argumentation sur de nombreuses décisions se rapportant au fait que le Conseil ne se penche pas sur le bien-fondé des décisions du syndicat, mais plutôt sur la démarche suivie pour en venir à la décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage. Le syndicat soutient qu'il s'est appliqué avec diligence à remplir toutes les obligations auxquelles il est tenu en vertu du *Code*.

V - L'envergure de la preuve

[56] L'affaire en l'espèce a nécessité dix jours d'audience, pour la plupart consacrés à la preuve du syndicat, y compris un long contre-interrogatoire de M[me] Bingley. M. Burrell est le seul dirigeant syndical qui a témoigné. Le syndicat a également appelé le D[r] Lloyd pour des motifs qui sont exposés en détail plus

the local union steward, appeared on behalf of Ms. Bingley. A substantial written record was produced, including Ms. Bingley's personal medical file, which the union subpoenaed from Dr. Lloyd.

VI - Analysis and Decision

[57] The reasons in the instant matter focus on the standard that applies to the union's conduct in duty of fair representation cases where it is alleged that the duty to accommodate a disabled employee has been breached.

A - The Duty to Accommodate

[58] The employer's duty to accommodate was set out in *Ontario Human Rights Commission and O'Malley* v. *Simpsons-Sears Ltd. et al.*, [1985] 2 S.C.R. 536, as the obligation to undertake reasonable measures to accommodate an employee whose rights were infringed by a management policy. [For an in-depth study of the duty to accommodate in a unionized environment see Christian Brunelle, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué* (Les Éditions Yvon Blais Inc., 2000)

[59] In *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970, the Court affirmed that in certain circumstances, unions have a similar duty when they participate in the discriminatory act. The Court held that the union's responsibility is engaged when it causes or takes part in the work policy that is the source of the discriminatory act against the employee, such as a provision contained in the collective agreement. The union's responsibility may also be engaged when it does not address the discrimination even though it did not cause or take part in the discriminatory work policy.

[60] Most recently, in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157, the Court further confirmed that the substantive rights and obligations of employment-related statutes, such as provincial human rights codes, are an intrinsic part of the collective

loin dans la présente décision. M. Terry Pastaway, le délégué syndical de la section locale, a comparu pour le compte de M^me^ Bingley. Une volumineuse preuve documentaire a également été produite, dont le dossier médical personnel de M^me^ Bingley, que le syndicat a obtenu du D^r^ Lloyd par voie d'assignation.

VI - Analyse et décision

[57] Les présents motifs de décision portent sur la norme à laquelle les syndicats sont assujettis dans les affaires de manquement au devoir de représentation juste où l'on allègue un manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé handicapé.

A - L'obligation de prendre des mesures d'adaptation

[58] L'obligation de prendre des mesures d'adaptation à laquelle l'employeur est tenu a été décrite dans l'arrêt *Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley* c. *Simpsons-Sears Ltd. et autres*, [1985] 2 R.C.S. 536, comme l'obligation de prendre des mesures raisonnables pour tenir compte des besoins d'un employé dont les droits ont été violés à cause d'une ligne de conduite de la direction. [Pour une analyse en profondeur de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, voir l'ouvrage de Christian Brunelle, *Discrimination et obligation d'accommodement en milieu de travail syndiqué*, Les Éditions Yvon Blais Inc., 2000]

[59] Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970, la Cour confirme que, dans certaines circonstances, les syndicats ont une obligation semblable lorsqu'ils sont partie à une mesure discriminatoire. La Cour a statué que la responsabilité du syndicat est mise en cause lorsqu'il participe à la formulation de la règle de travail qui a un effet discriminatoire sur l'employé, comme une disposition de la convention collective. Sa responsabilité peut aussi être mise en cause quand il s'abstient d'agir pour mettre un terme à la mesure discriminatoire, même s'il n'a pas participé à la formulation de la règle de travail.

[60] Plus récemment, dans l'arrêt *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, la Cour a aussi confirmé que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi, comme les codes provinciaux des droits de la personne,

agreement, and that a union must take such rights into account when it deals with members' complaints:

> As a practical matter, this means that the substantive rights and obligations of employment-related statutes are implicit in each collective agreement over which an arbitrator has jurisdiction. A collective agreement might extend to an employer a broad right to manage the enterprise as it sees fit, but this right is circumscribed by the employee's statutory rights. The absence of an express provision that prohibits the violation of a particular statutory right is insufficient to conclude that a violation of that right does not constitute a violation of the collective agreement. Rather, human rights and other employment-related statutes establish a floor beneath which an employer and union cannot contract.
>
> (page 176)

[61] Consequently, a union may be held responsible for the discriminatory effects of an employment policy decision by not seeking to put an end to the discrimination. Generally speaking, human rights tribunals and arbitrators are best placed to decide allegations that either an employer or a union has contravened the duty to accommodate. In *Paulette Mowles*, August 14, 2003 (CIRB LD 888), the Board stated, in respect of an allegation that the employer had breached its duty to accommodate, that:

> While a serious concern, the Board agrees with the position taken by the employer that this is an issue to be decided by either the arbitrator or by the Canadian Human Rights Commission, in accordance with the *Canadian Human Rights Act*. ...
>
> (page 10)

B - The Duty of Fair Representation

[62] The union's duty of fair representation and its duty to accommodate, even though closely connected are, nevertheless, distinct duties. The duty to accommodate originates in human rights legislation, which requires the union to be reasonably cooperative with the employer in working out accommodation measures that to some extent may conflict with the collective agreement or the interests of other employees [see Bernard Adell, *The Union's Duty of Fair Representation in Discrimination Cases: The New Obligation to be Proactive* (Kingston: Labour

sont contenus implicitement dans les conventions collectives et que les syndicats doivent en tenir compte lorsqu'ils traitent les plaintes de leurs membres:

> En pratique, cela signifie que les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi. L'absence d'une disposition expresse qui interdit la violation d'un droit donné ne permet pas de conclure que la violation de ce droit ne constitue pas une violation de la convention collective. Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent plutôt un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.
>
> (page 176)

[61] Par conséquent, un syndicat peut être tenu responsable des effets discriminatoires d'une décision découlant d'une politique en matière d'emploi s'il ne prend aucune mesure pour mettre un terme à la discrimination. En règle générale, ce sont les tribunaux et les arbitres des droits de la personne qui sont les mieux placés pour statuer sur les allégations de manquement à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation par un employeur ou un syndicat. Dans l'affaire *Paulette Mowles*, 14 août 2003 (CCRI LD 888), le Conseil a en fait déclaré ce qui suit relativement à une allégation de manquement à cette obligation par l'employeur:

> ... Bien qu'il s'agisse d'un problème sérieux, le Conseil partage le point de vue de l'employeur selon lequel cette question doit être tranchée soit par un arbitre soit par la Commission canadienne des droits de la personne, en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*...
>
> (page 10; traduction)

B - Le devoir de représentation juste

[62] Le devoir de représentation juste du syndicat et son obligation de prendre des mesures d'adaptation, bien qu'ils soient étroitement liés, n'en demeurent pas moins deux obligations distinctes. L'obligation de prendre des mesures d'adaptation prend sa source dans la législation sur les droits de la personne, qui contraint les syndicats à collaborer avec l'employeur de manière utile pour façonner des mesures d'adaptation qui peuvent, dans une certaine mesure, ne pas être compatibles avec les dispositions de la convention collective ou les intérêts des autres employés [voir l'ouvrage de Bernard Adell,

Arbitration Yearbook, Queen's University, Vol. I, 2001-2002) at page 264].

[63] In duty of fair representation complaints, labour boards review how unions handled grievances filed by disabled employees who allege that their disabilities have not been accommodated. In reviewing these kinds of complaints, this Board, as it does in deciding other kinds of section 37 complaints, looks to see whether there was any evidence of bad faith, discrimination or arbitrariness by the union in the way it handled its members' grievances (see *Paulette Mowles*, *supra*; *Ingrid Bell*, February 5, 2002 (CIRB LD 603); *Bryan Sutton*, November 23, 2001 (CIRB LD 545), upheld in *Bryan Sutton*, January 16, 2002 (CIRB LD 593); *Wanda Johnson*, November 30, 2000 (CIRB LD 366); and *William S. Boyd et al.*, November 28, 1997 (LD 1762)).

[64] Due to the sensitive and important issues associated with the accommodation of disabled workers in the workplace, labour boards also look to see whether unions have given disabled employees' grievances greater scrutiny. The cases generally concur that the usual procedure applied to other members of the bargaining unit may be insufficient in representing a griever with a disability, mainly because the member's situation will require a different approach. A cross-section of these cases illustrates this point.

[65] *K.H.* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 1-S and Sasktel* (1997), 98 CLLC 220-020, is a precedent-setting case on this issue. In this matter, an employee with a mental disability was dismissed because he refused to attend a second medical examination arranged by the employer. As the employee also refused to attend a union arranged medical examination, the union proposed as a settlement that the employee be reinstated, but without compensation. The employer refused. The union executive decided not to proceed to arbitration with the employee's dismissal grievance.

The Union's Duty of Fair Representation in Discrimination Cases: The New Obligation to be Proactive, tome I, Kingston, Labour Arbitration Yearbook, Queen's University, 2001-2002, à la page 264].

[63] Dans les plaintes de manquement au devoir de représentation juste, les commissions des relations de travail se penchent sur la manière dont les syndicats ont traité les griefs des employés handicapés qui allèguent qu'aucune mesure n'a été prise pour tenir compte de leurs besoins. En examinant ce genre de plaintes, le Conseil s'emploie à établir, comme il le fait pour les autres plaintes fondées sur l'article 37, si le syndicat a traité les griefs de ses membres de manière arbitraire ou discriminatoire ou encore de mauvaise foi (voir *Paulette Mowles*, précitée; *Ingrid Bell*, 5 février 2002 (CCRI LD 603); *Bryan Sutton*, 23 novembre 2001 (CCRI LD 545); confirmée par *Bryan Sutton*, 16 janvier 2002 (CCRI LD 593); *Wanda Johnson*, 30 novembre 2000 (CCRI LD 366); et *William S. Boyd et autres*, 28 novembre 1997 (LD 1762)).

[64] En raison des questions délicates et importantes associées à la nécessité de tenir compte des besoins des travailleurs handicapés en milieu de travail, les commissions des relations de travail s'emploient également à déterminer si les griefs des employés handicapés ont fait l'objet d'un examen plus attentif de la part des syndicats. Leurs décisions confirment généralement que la procédure habituellement appliquée aux autres membres de l'unité de négociation peut ne pas être suffisante lorsqu'il s'agit d'un employé atteint d'un handicap, pour la bonne raison que sa situation nécessitera une approche différente. Un échantillon représentatif de ces décisions permet d'illustrer ce point.

[65] *K.H.* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 1-S and Sasktel* (1997), 98 CLLC 220-020, est l'une des décisions qui fait autorité en la matière. Dans cette affaire, un employé atteint d'un handicap mental avait été congédié parce qu'il avait refusé de subir un second examen médical à la demande de l'employeur. Comme il avait aussi refusé de subir un examen semblable à la demande du syndicat, celui-ci a proposé, à titre de règlement, de le réintégrer dans ses fonctions sans lui verser aucune indemnité, ce que l'employeur a refusé. L'exécutif du syndicat a ensuite décidé de ne pas renvoyer le grief de licenciement à l'arbitrage.

[66] The Saskatchewan Labour Relations Board held that the union had breached its duty of fair representation by not taking into account the special situation of an employee with mental disabilities. While the Board indicated that the union's duty as it relates to labour legislation differs from that imposed by human rights legislation, it also took the position that the duty to accommodate as found in human rights legislation was also protected by its labour code. Moreover, the Board stated that the union would not have breached its duty of fair representation had the complainant not been handicapped.

[67] The Board first stated the following:

> ... In our view, ... [trade union leaders] failed to make allowance for the fact that K.H. was a disabled person. In this respect, though the process they followed might have been more than sufficient to satisfy their duty to represent employees fairly, it was inadequate to address the particular situation of K.H., and had a differential impact on him which must be considered to constitute discrimination.
>
> (page 143,170)

and further added:

> The Union may have handled the grievances diligently from the point of view of the normal operation of the grievance procedure. An ordinary employee might have little to complain of. Nonetheless, by limiting the scope of the grievance process to the normal sequence of investigation and discussion, by accepting the framework of progressive discipline, **by, in effect, allowing the medical opinion of Dr. Barootes to govern what happened to K.H., the Union used the grievance procedure in a way which had a discriminatory effect on K.H. because of his mental disability**.
>
> (page 143,171; emphasis added)

and concluded:

> ... We do not think it is unreasonable, ... to expect trade unions, ... to come to terms with the concepts of discrimination which have come to the fore in Canadian society as a result of the passage of human rights legislation, as they carry out their responsibilities to the employees who rely on them.
>
> (page 143,171)

[68] In *Winnipeg Police Service*, no. 70/99/LRA, March 15, 2004 (M.L.R.B.), the Manitoba Labour Relations Board, although it did not find for the

[66] La Commission des relations de travail de la Saskatchewan a conclu que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation juste en ne tenant pas compte de la situation particulière d'un employé atteint d'un handicap mental. Après avoir indiqué que le devoir auquel le syndicat est tenu en vertu de la législation du travail est différent de celui qui lui est imposé par la législation sur les droits de la personne, la Commission fait observer que l'obligation de prendre des mesures d'adaptation prévue par la législation sur les droits de la personne est aussi implicitement incluse dans le code du travail. La Commission ajoute qu'il n'y aurait pas eu de manquement au devoir de représentation juste si le plaignant n'avait pas été handicapé.

[67] La Commission fait d'abord observer ce qui suit:

> ... Selon nous ... [les dirigeants syndicaux] ont omis de tenir compte du fait que K.H. était handicapé. À cet égard, même si le processus qu'ils ont appliqué aurait peut-être été plus que suffisant pour s'acquitter de leur devoir de représentation juste, il ne convenait pas pour tenir compte des besoins particuliers de K.H et les conséquences qui en découlent doivent être qualifiées de discriminatoires.
>
> (page 143,170; traduction)

puis ajoute ceci:

> Le syndicat a probablement traité les griefs avec diligence pour ce qui touche le déroulement normal de la procédure de règlement des griefs. Un employé non handicapé n'y trouverait probablement rien à redire. Néanmoins, en limitant la procédure de règlement des griefs à l'enchaînement habituel de l'enquête et de la discussion, en acceptant le cadre des mesures disciplinaires progressives, **en permettant, en effet, que le sort de K.H. repose sur l'opinion médicale du D^r^ Barootes, le syndicat a utilisé la procédure de règlement des griefs d'une manière qui a eu un effet discriminatoire sur K.H. à cause de son handicap mental**.
>
> (page 143,171; traduction; c'est nous qui soulignons)

avant d'en arriver à la conclusion suivante:

> ...Nous ne croyons pas qu'il soit déraisonnable ... de croire que les syndicats ... en viendront à accepter les concepts de discrimination qui en sont venus à revêtir une importance prépondérante pour la société canadienne depuis l'adoption des lois sur les droits de la personne lorsqu'ils s'acquittent de leurs responsabilités envers les employés qui comptent sur leur appui.
>
> (page 143,171; traduction)

[68] Dans l'affaire *Winnipeg Police Service*, n° 70/99/LRA, 15 mars 2004 (M.L.R.B.), la Commission des relations de travail du Manitoba a

complainant in that matter, acknowledged that there could be different standards for the union, depending on the situation:

> Counsel for Mr. Buckboro submitted that the standard of care should be higher when dealing with a person with stress related problems. The Board agrees that a union dealing with an individual in his fragile emotional state must do so with more sensitivity than would normally be necessary. ...
>
> (page 10)

[69] In *United Steelworkers of America, Local 2858*, [1994] O.L.R.D. No. 348 (QL), the Ontario Labour Relations Board (OLRB) declined to deal with the human right duty to accommodate issue. While the case did involve a disability, the Board only examined whether the union acted in a discriminatory fashion in not pursuing the grievance in the same manner as any other duty of fair representation complaint and indicated the standard of proof in such matters:

> Accordingly, in order for the applicant to establish that the trade union engaged in activity contrary to the prohibition against "discriminatory" representation set out in section 69, he must present evidence either that the trade union treated him, to his detriment, in a manner differently than other employees, and that the distinction made by the trade union was made for no legitimate reason; or the applicant must establish that such an unfounded distinction was made in a process in which the trade union failed to consider his circumstances and legitimate interests.
>
> (page 8)

[70] In *William Cordon Switzer*, [1999] OLRB Rep. July/August 757, the OLRB found that the union representative appeared to have assumed that the complainant did not become clinically depressed until after he was discharged. The union had not contested the discharge as being discriminatory on the ground of disability, nor had it advised the complainant that he might be entitled to disability benefits under an insurance policy incorporated into the collective agreement. The Board found that "[t]his was precisely the sort of situation in which a union has a duty to be proactive in representing and advising a bargaining unit employee."

[71] The OLRB has also taken the stand that the duty of fair representation may require a union to take a

reconnu, même si sa décision était défavorable au plaignant, que le syndicat pouvait être assujetti à des normes différentes selon la situation:

> L'avocat de M. Buckboro a fait valoir que la norme de diligence devait être plus élevée lorsqu'il s'agit d'une personne aux prises avec des problèmes de stress. La Commission convient qu'un syndicat doit traiter une personne fragilisée par des troubles émotifs avec plus d'égards que d'habitude...
>
> (page 10; traduction)

[69] Dans *United Steelworkers of America, Local 2858*, [1994] O.L.R.D. N° 348 (QL), la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) a refusé de se pencher sur la question de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation découlant des lois sur les droits de la personne. Même si l'affaire mettait en cause une personne handicapée, la Commission s'en est tenue à déterminer si le syndicat avait agi de manière discriminatoire en refusant de donner suite au grief, tout comme elle le fait dans n'importe quelle affaire de plainte de manquement au devoir de représentation juste, et a exposé la norme de preuve qui s'appliquait dans ce genre de situation:

> Par conséquent, pour établir que le syndicat a agi d'une manière contraire à l'interdiction de «discrimination» prévue à l'article 69, le demandeur doit faire la preuve soit que le syndicat l'a traité, à son désavantage, différemment des autres employés et qu'une telle distinction n'était nullement justifiée; soit qu'il a été l'objet d'une distinction injustifiée dans le cadre d'un processus où le syndicat a omis de tenir compte de sa situation ou de ses intérêts légitimes.
>
> (page 8; traduction)

[70] Dans l'affaire *William Cordon Switzer*, [1999] OLRB Rep. July/August 757, la CRTO a conclu que le représentant syndical semblait avoir tenu pour acquis que le plaignant n'avait sombré dans une dépression clinique qu'après avoir perdu son emploi. Le syndicat n'avait pas contesté le licenciement comme une mesure discriminatoire en raison du handicap de l'employé, ni n'avait indiqué au plaignant qu'il pouvait être admissible à des prestations d'invalidité en vertu d'une assurance incorporée dans la convention collective. La Commission a conclu que «[c']était exactement le genre de situation où un syndicat se doit d'agir de manière proactive lorsqu'il représente et conseille un membre de l'unité de négociation» (traduction).

[71] La CRTO a aussi confirmé que le devoir de représentation juste pouvait obliger un syndicat à

proactive approach in a discrimination case even if the employee is not under any psychological disability. In this case, the complainant was physically disabled (see *Byron R. Green*, [2000] OLRB Rep. September/October 869).

[72] The British Columbia Labour Relations Board discoursed on how the union's obligation to be proactive on behalf of a disabled employee interacts with its duty of accommodation under human rights legislation, and the requirement for the union to press for more favorable accommodation measures than the employer is offering. In that case, the Board said that while a union is not expected to be perfect in discharging its duty of fair representation, a higher standard was required given that the complainant had been discharged, and because certain aspects of the complainant's grievance were potentially founded on human rights principles (see *Haggith*, no. 273/01, June 29, 2001 (BCLRB); with reference to *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. et al.*, [1975] 2 Can LRBR 196 (B.C.)).

[73] In *Lafrance*, [2004] O.L.R.D. No. 529 (QL), the OLRB upheld the union's actions in not filing a lay-off grievance, since the evidence showed that the employer had offered the injured employee modified work and there was no suggestion that the work offered to the employee did not accommodate his disability.

[74] Overall, these cases suggest that when a member has some kind of disability, the union must not only handle the grievance in an "ordinary" manner, but has to put some extra effort into the case. Thus, the union cannot handle the case like any other grievance; it must be proactive and more attentive in its approach.

[75] In *United Food and Commercial Workers, Local 401* v. *Alberta Human Rights and Citizenship Commission*, [2003] A.J. No. 1030 (Alta. C.A.) (appeal to the SCC denied on May 6, 2004), the Alberta Court of Appeal helped define what undue hardship meant in the union context:

> [45] Unlike the decisions relied on by the Union, the evidence in this case did not establish that reasonable efforts were made by the Union to remove or prevent the discriminatory effects of the Buyout on the Complainants. Although the evidence shows that the Union did make some effort, that effort did not extend

adopter une attitude proactive dans une affaire de discrimination même si l'employé n'a aucun handicap psychologique. Dans l'affaire en cause, le plaignant était atteint d'un handicap physique (voir *Byron R. Green*, [2000] OLRB Rep. September/October 869).

[72] La Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique a discouru que l'obligation du syndicat d'agir de manière proactive pour le compte d'un employé handicapé recoupe son obligation de prendre des mesures d'adaptation en vertu des lois sur les droits de la personne, et que le syndicat doit faire pression pour obtenir des mesures d'adaptation plus avantageuses que celles proposées par l'employeur. Dans l'affaire en cause, la Commission a déclaré qu'un syndicat n'était certes pas tenu de s'acquitter avec perfection de son devoir de représentation juste, mais qu'il n'en demeurait pas moins assujetti à une norme plus élevée vu que le plaignant avait été licencié et que certains aspects de son grief étaient potentiellement fondés sur des principes des droits de la personne (voir *Haggith*, nº 273/01, June 29, 2001 (BCLRB); avec renvoi à *Rayonier Canada (B.C.) Ltd. et al.*, [1975] 2 Can LRBR 196 (C.-B.)).

[73] Dans *Lafrance*, [2004] O.L.R.D. Nº 529 (QL), la CRTO a confirmé que le syndicat avait eu raison de ne pas présenter de grief de licenciement, car la preuve démontrait que l'employeur avait offert à l'employé blessé des tâches modifiées et que rien n'indiquait que ce travail ne tenait pas compte de son incapacité.

[74] Dans l'ensemble, ces affaires montrent que lorsqu'un employé syndiqué est atteint d'une quelconque incapacité, le syndicat ne peut pas juste traiter le grief de la manière «habituelle», il doit déployer des efforts supplémentaires. Il ne peut donc pas traiter l'affaire comme n'importe quel autre grief; il doit adopter une attitude proactive et se montrer plus attentif dans son approche.

[75] Dans *United Food and Commercial Workers, Local 401* v. *Alberta Human Rights and Citizenship Commission*, [2003] A.J. No. 1030 (Alta. C.A.) (pourvoi devant la CSC refusé le 6 mai 2004), la Cour d'appel de l'Alberta a contribué à définir ce qu'est une contrainte excessive dans le contexte syndical:

> [45] Contrairement aux décisions invoquées par le syndicat, la preuve en l'espèce ne permet pas d'établir que le syndicat a déployé des efforts raisonnables pour effacer ou prévenir les effets discriminatoires du paiement forfaitaire pour les plaignants. Quoique la preuve indique que le syndicat a

> to the point of undue hardship. Rather, the Union concentrated on trying to persuade the Employer to accommodate. ...
>
> (page 10)

[76] In *Central Okanagan School District No. 23* v. *Renaud*, *supra*, the Supreme Court decided that the time at which the union's duty arises is "when its involvement is required to make accommodation possible and no other reasonable alternative resolution of the matter has been found or could reasonably have been found."

[77] The duty to accommodate requires both employers and unions to accommodate up to a point of undue hardship. In *Central Alberta Dairy Pool* v. *Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489, the Supreme Court developed a non-exhaustive list of factors to determine what constitutes undue hardship in relation to the employee's duty to accommodate. They might include:

> ... financial cost, disruption of a collective agreement, problems of morale of other employees, interchangeability of work force and facilities. The size of the employer's operation may influence the assessment of whether a given financial cost is undue or the ease with which the workforce and facilities can be adapted to the circumstances. Where safety is at issue both the magnitude of the risk and the identity of those who bear it are relevant considerations. ...
>
> (page 521)

[78] In *Jefferson C. Mason*, [1999] OLRB Rep. March/April 242, the OLRB held that it is not discriminatory for the union to weigh the complainant's interests against those of the bargaining unit as a whole and to conclude that the interests of the bargaining unit should prevail. It matters little whether the union is right or wrong in assessing the merits of the grievance, and even in assessing whether there had been a violation of the *Canadian Human Rights Act*, as long as the union is not clearly wrong in either respect. In that case, the OLRB focused on the process followed by the union in making a considered decision after having balanced the conflicting interests at issue.

[79] In *Thunder Bay Hydro*, no. 2973-98-U, November 2, 1999 (OLRB), it was noted that the duty of fair representation gives the union a fairly wide berth

> effectivement fait certains efforts, il n'a pas poursuivi sa démarche jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Il s'est employé à essayer de convaincre l'employeur de prendre des mesures d'adaptation...
>
> (page 10; traduction)

[76] Dans l'arrêt *Central Okanagan School District No. 23* c. *Renaud*, précité, la Cour suprême a statué que l'obligation du syndicat naissait «lorsque sa participation est nécessaire pour rendre la mesure d'adaptation possible et qu'aucune autre solution raisonnable n'a été trouvée ou n'aurait pu raisonnablement être trouvée».

[77] Pour s'acquitter de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, tant les employeurs que les syndicats doivent prendre les mesures voulues jusqu'à la limite de la contrainte excessive. Dans l'arrêt *Central Alberta Dairy Pool* c. *Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489, la Cour suprême du Canada a dressé une liste non exhaustive des facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer ce qui constitue une contrainte excessive dans le contexte de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation, notamment:

> ... le coût financier, l'atteinte à la convention collective, le moral du personnel et l'interchangeabilité des effectifs et des installations. L'importance de l'exploitation de l'employeur peut jouer sur l'évaluation de ce qui représente un coût excessif ou sur la facilité avec laquelle les effectifs et les installations peuvent s'adapter aux circonstances. Lorsque la sécurité est en jeu, l'ampleur du risque et l'identité de ceux qui le supportent sont des facteurs pertinents...
>
> (page 521)

[78] Dans *Jefferson C. Mason*, [1999] OLRB Rep. March/April 242, la CRTO a statué qu'il n'était pas discriminatoire pour les syndicats de mettre en balance les intérêts du plaignant et ceux de l'unité de négociation et de conclure que les intérêts de l'unité avaient primauté. Il importe peu de savoir si le syndicat a commis ou non une erreur dans l'appréciation du bien-fondé du grief ou même de la question de savoir s'il y a eu violation de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour autant qu'aucune erreur manifeste n'ait été commise dans les deux cas. Dans cette affaire, la CRTO a mis l'accent sur le processus appliqué par le syndicat pour en venir à une décision réfléchie après avoir mis en balance les intérêts divergents en cause.

[79] Dans *Thunder Bay Hydro*, no. 2973-98-U, November 2, 1999 (OLRB), la CRTO indique que le devoir de représentation juste accorde au syndicat une

to work out an accommodation arrangement with the employer, even one that is not entirely consistent with the *Canadian Human Rights Act*, even though the inconsistency may not have been apparent to a well-meaning and reasonably conscientious union representative.

[80] In *B.O.* v. *C.U.P.E., Local 59, et al.*, [2001] Sask. L.R.B.R. 1, the Saskatchewan Labour Relations Board found that where the union had conscientiously considered the medical information at hand and the advice of legal counsel, it had discharged its obligation, even though the Board members themselves may have arrived at a different conclusion on the outcome of the grievance.

[81] It appears that a complainant need not specifically raise an allegation of discrimination or a failure to accommodate when advancing a duty of fair representation complaint. The decision in *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, *supra*, suggests that the union acted in a manner that was arbitrary, discriminatory or in bad faith.

[82] The previous review of the case law suggests that the union has a wide latitude in dealing with a member's duty of fair representation complaint notwithstanding the requirement to address human rights and other employment legislation issues. Labour boards called upon to interpret the meaning of the duty of fair representation continue to review **the union's process** in addressing grievances involving human rights and other anti-discrimination complaints and not the merits of a complaint, even though it may be necessary to consider the merits to evaluate the extent of the duty in a particular case. Labour boards will not substitute their own views to that of the union, if it has been demonstrated that the union has followed a thoughtful and reasonable course of action in dealing with a member's complaint.

[83] The case law leaves little doubt that to discharge their duty of fair representation, unions are required to take an extra measure of care and show an extra measure of assertiveness when representing a member who is alleging a violation of statutory

assez grande latitude pour convenir d'un plan de mesures d'adaptation avec l'employeur, lequel plan peut ne pas être compatible à tous égards avec les dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, même si cela peut avoir échappé à un représentant syndical bien intentionné et raisonnablement consciencieux.

[80] Dans l'affaire *B.O.* v. *C.U.P.E., Local 59, et al.*, [2001] Sask. L.R.B.R. 1, la Commission des relations de travail de la Saskatchewan a conclu que le syndicat, qui avait consciencieusement tenu compte de l'information médicale dont il disposait et des avis de son conseiller juridique, s'était en fait déchargé de son obligation, même si les membres de la Commission eux-mêmes en seraient peut-être venus à une conclusion différente quant à l'issue du grief.

[81] Il se dégage de ces décisions que l'employé qui présente une plainte de manquement au devoir de représentation juste n'est pas expressément tenu de soulever la question de la discrimination ou du défaut de prendre des mesures d'adaptation. Dans l'arrêt *Parry Sound (District) Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, précité, la Cour en vient à la conclusion que le syndicat a agi de manière arbitraire, discriminatoire et de mauvaise foi.

[82] L'examen de la jurisprudence nous montre que les syndicats disposent d'une grande latitude pour traiter les plaintes de manquement au devoir de représentation juste de leurs membres en dépit de l'obligation qui leur est faite de tenir compte des questions découlant des lois sur les droits de la personne et du travail. Les commissions des relations de travail appelées à se prononcer sur la signification du devoir de représentation juste continuent de se pencher sur **le processus appliqué par le syndicat** pour traiter les griefs de discrimination en vertu notamment de la législation sur les droits de la personne plutôt que sur le bien-fondé des plaintes, même s'il est parfois nécessaire d'examiner l'affaire au fond pour apprécier l'étendue de l'obligation dans un cas particulier. Les commissions des relations de travail se refusent à substituer leur propre jugement à celui du syndicat lorsque que celui-ci fait la preuve qu'il a procédé de manière réfléchie et raisonnable en traitant le grief.

[83] La jurisprudence établit de manière irréfutable que pour s'acquitter de leur devoir de représentation juste les syndicats doivent se montrer plus diligents et plus convaincants lorsqu'ils représentent un employé qui allègue violation des droits de non-discrimination qui

anti-discrimination rights. Thus to the extent that the union demonstrates that it was reasonably careful and reasonably assertive, labour relations boards will not likely worry about whether the union's decision not to pursue a grievance is correct on the language of the collective agreement, or even on the language of the applicable human rights statute.

[84] By way of summary, the Board adopts the following non-exclusive criteria as guidelines in evaluating whether the union has satisfied its duty of fair representation in matters relating to the duty to accommodate:

- whether the union's intervention was reasonable where the employer failed to implement appropriate accommodation measures;

- whether quality of the process that allowed the union to come to its conclusion was reasonable;

- whether the union went beyond its "usual" procedures and applied an extra measure of care in representing the employee;

- whether the union applied an extra measure of assertiveness in dealing with the employer.

C - The Duty to Accommodate Applied to the Case of Ms. Bingley

[85] Ms. Bingley's complaint is one that highlights the application of most, if not all, of these principles.

1 - Whether the Union's Intervention Was Reasonable Where the Employer Failed to Implement Appropriate Accommodation Measures

[86] According to the evidence heard by the Board, Ms. Bingley's direct requests to her supervisor between December 29, 1999 and April 18, 2000 were ignored. Mr. Silverman did not come to Pembroke as promised to consider her request for a shortened workday. Mr. Beauchamp's audit of Ms. Bingley's route did not result in the changes to her route to accommodate the seven-hour day, as pledged during discussions with Mr. Pastaway. Ms. Bingley was removed from the modified courier duties in June 2000 after only three days, with no cogent reason for doing so. The employer's offer of a split shift was an unacceptable accommodation, by Mr. Burrell and Mr. Pastaway's very admissions. No duties suitable for an eight-hour

lui sont reconnus par la loi. Ainsi, pour autant que les syndicats fassent la preuve qu'ils se sont montrés raisonnablement diligents et convaincants, les commissions de relations de travail sont peu susceptibles de s'interroger sur la question de savoir si la décision de ne pas renvoyer un grief à l'arbitrage cadre avec le libellé de la convention collective, ou même de la loi sur les droits de la personne applicable.

[84] En résumé, le Conseil fait siens les critères non exclusifs énoncés ci-après pour trancher la question de savoir si le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste dans les affaires ayant trait à l'obligation de prendre des mesures d'adaptation:

- l'intervention du syndicat était-elle suffisante dans les cas où l'employeur s'est abstenu de prendre les mesures d'adaptation nécessaires?

- la qualité du processus ayant permis au syndicat d'en arriver à sa conclusion était-elle acceptable?

- le syndicat a-t-il élargi le cadre de ses procédures «habituelles» et s'est-il montré plus diligent dans la défense des intérêts de l'employé?

- le syndicat s'est-il montré plus convaincant dans ses discussions avec l'employeur?

C - L'obligation de prendre des mesures d'adaptation appliquée à M^me^ Bingley

[85] La plainte de M^me^ Bingley fait intervenir l'application de la plupart, voire de tous ces principes.

1 - L'intervention du syndicat était-elle suffisante dans les cas où l'employeur s'est abstenu de prendre les mesures d'adaptation nécessaires?

[86] Selon la preuve entendue, les demandes que M^me^ Bingley a adressées directement à son superviseur entre le 29 décembre 1999 et le 18 avril 2000 sont demeurées lettre morte. M. Silverman ne s'est pas rendu à Pembroke comme promis pour examiner sa demande d'aménagement de son horaire quotidien. La vérification du trajet effectuée par M. Beauchamp ne s'est pas traduite par les changements nécessaires pour limiter sa journée de travail à sept heures, contrairement à l'engagement qui avait été pris lors des discussions avec M. Pastaway. M^me^ Bingley a été relevée de ses fonctions modifiées comme chauffeur en juin 2000 après trois jours de travail seulement, sans qu'on lui fournisse de raisons convaincantes. Le quart fractionné

day medical restriction were found for Ms. Bingley after she was removed from work on June 2 until she was reinstated on March 26, 2001.

[87] In this case, the union's duty to represent Ms. Bingley arose when Ms. Bingley approached the union for its assistance in dealing with the employer in her efforts to seek accommodation. The union's duty continued thereafter, when the employer dragged its feet and offered clearly unsuitable modified duties.

[88] Four examples illustrate the union's lack of diligent intervention when the employer became uncooperative. The first is that Ms. Bingley had to have her complaint acknowledged by a spokesperson of the Canadian Human Rights Commission before the union took her request to file a grievance seriously. The second is Mr. Burrell's attendance at the first step grievance meeting without the benefit of having conducted a serious investigation of Ms. Bingley's claim, which limited his ability to intervene effectively and in a timely fashion on Ms. Bingley's behalf. The third is that at the first level grievance hearing, Ms. Bingley's removal from work was treated as a violation of the collective agreement, rather than a legitimate request to accommodate. The fourth is the union's inaction when the employer removed Ms. Bingley from her driving duties after merely three days on the job, even though finding her an alternate courier route was part of the settlement of the grievance. The fact that the employer offered some other casual work did not discharge the union from seeking true accommodation for Ms. Bingley.

[89] In this case, there is no evidence that the union raised the usual questions as to the obstacles that prevented the employer accommodating Ms. Bingley's medical restriction or how limited working hours restriction would have been detrimental to the employer's operation. The union took the employer's word at face value that because Ms. Bingley could not work beyond eight hours, she was unfit for work, even though a legitimate medical certificate stated otherwise.

offert par l'employeur était une mesure d'adaptation inacceptable aux dires mêmes de M. Burrell et de M. Pastaway. Aucune tâche convenant à une personne tenue de limiter sa journée de travail à huit heures pour des raisons médicales n'a été proposée à M^me^ Bingley entre le moment où elle a été relevée de ses fonctions le 2 juin et celui où elle a réintégré son poste le 26 mars 2001.

[87] Dans l'affaire qui nous occupe, l'obligation du syndicat de représenter M^me^ Bingley est née lorsque cette dernière a sollicité son aide pour convaincre l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. Cette obligation s'est poursuivie lorsque l'employeur a atermoyé en offrant des tâches modifiées qui n'étaient manifestement pas adaptées aux besoins de M^me^ Bingley.

[88] On peut illustrer par quatre exemples le manque de diligence du syndicat pour faire pression sur l'employeur quand celui-ci s'est montré peu coopératif. Le premier, c'est que M^me^ Bingley a été obligée de faire reconnaître le bien-fondé de son grief par un représentant de la Commission canadienne des droits de la personne pour que le syndicat daigne l'accepter. Le deuxième, c'est que M. Burrell a participé à la réunion du comité chargé d'instruire le grief au premier palier sans avoir tous les faits en mains, ce qui a limité sa capacité d'intervenir de manière efficace et opportune pour le compte de M^me^ Bingley. Le troisième, c'est qu'à la même réunion, on a considéré le fait que M^me^ Bingley avait été relevée de ses fonctions comme une violation de la convention collective plutôt que comme une affaire légitime d'adaptation. Le quatrième, c'est l'inaction du syndicat lorsque l'employeur a relevé M^me^ Bingley de ses fonctions de chauffeur après trois jours de travail seulement, même si l'attribution d'un autre trajet faisait partie du règlement intervenu. Le fait que l'employeur ait offert d'autres tâches occasionnelles ne déchargeait pas le syndicat de son obligation de faire le nécessaire pour obtenir de véritables mesures d'adaptation.

[89] Il n'existe, en l'espèce, aucune preuve que le syndicat a posé les questions habituelles afin d'établir pourquoi l'employeur n'était pas capable de prendre les mesures nécessaires pour tenir compte des restrictions médicales de M^me^ Bingley ou en quoi une réduction des heures de travail aurait compromis ses activités. Le syndicat a accepté sans aucune protestation la prétention de l'employeur selon laquelle M^me^ Bingley était inapte au travail parce qu'elle ne pouvait pas

Even Clarica concurred that Ms. Bingley was fit for work.

[90] There are three points that mitigate against any argument that it was not possible to accommodate Ms. Bingley. Evidence was heard that there existed some runs that were of a lesser hour band than hers. The second is that Ms. Bingley offered to exercise her bumping rights to obtain such a position. The third is that the union knew as early as November 1, 2001, that there were reduced workloads affecting the Pembroke terminal and that changes to the collective agreement were being negotiated to address this situation, yet the union did not use this knowledge to seek accommodation on Ms. Bingley's behalf.

[91] While the evidence shows that Mr. Burrell made some effort, that effort did not extend to the point of undue hardship envisaged by the case law.

2 - Whether Quality of the Process That Allowed the Union to Come to its Conclusion Was Reasonable

[92] There is no doubt that Mr. Burrell spent many hours dealing with Ms. Bingley and her queries in writing and obtaining the third medical opinion; however, these efforts fall short of a thorough investigation into the employer's reasons for refusing to accommodate Ms. Bingley. There is no apparent logic in having scheduled a third medical opinion after Ms. Bingley had returned to work in a suitable position, or the benefit in having delayed this appointment or why this third medical opinion was relied upon to justify the union's decision not advancing her grievance to arbitration.

[93] Mr. Burrell's testimony and correspondence demonstrate an ongoing skepticism of Ms. Bingley's condition, which caused a loss of objectivity in dealing with the issues raised by her grievance.

[94] A few examples suffice to illustrate this point:

travailler plus de huit heures, même si un certificat médical officiel indiquait le contraire. Même l'assureur de l'employeur, Clarica, a confirmé qu'elle était apte au travail.

[90] Il y a trois éléments qui tendent à miner la validité d'un argument fondé sur l'impossibilité de prendre des mesures d'adaptation en l'espèce. Le premier, c'est que la preuve a permis d'établir qu'il existait des trajets assortis d'un horaire moins exigeant que celui de M^me^ Bingley. Le deuxième, c'est que M^me^ Bingley a offert d'exercer ses droits de supplantation pour obtenir un trajet de ce genre. Le troisième, c'est que le syndicat savait déjà le 1^er^ novembre 2001 qu'il y avait une diminution de la charge de travail au terminal de Pembroke et qu'on s'apprêtait à modifier la convention collective afin de faire face à cette situation; or, cette information n'a pas été utilisée pour obtenir des mesures d'adaptation pour M^me^ Bingley.

[91] M. Burrell a certes fait certains efforts, comme en témoigne la preuve, mais il n'a pas poursuivi ses démarches jusqu'à la limite de la contrainte excessive, contrairement à ce qu'envisage la jurisprudence.

2 - La qualité du processus ayant permis au syndicat d'en arriver à sa décision était-elle acceptable?

[92] Il est incontestable que M. Burrell a consacré bien des heures au dossier de M^me^ Bingley, que ce soit pour répondre à ses questions de vive voix ou par écrit ou encore pour obtenir une troisième opinion médicale; or, ces efforts ne peuvent compenser pour le défaut d'effectuer une recherche minutieuse afin d'établir pourquoi l'employeur refusait de prendre des mesures d'adaptation. Quelle est la logique d'avoir sollicité une troisième opinion médicale après que M^me^ Bingley eut réintégré des fonctions convenables, ou l'avantage d'avoir retardé ce rendez-vous, ou encore, comment se fait-il que le syndicat se soit appuyé sur cette troisième opinion pour justifier sa décision de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage?

[93] La déposition et la correspondance de M. Burrell témoignent d'un scepticisme persistant face à l'état de santé de M^me^ Bingley, ce qui a causé un manque d'objectivité dans l'examen des questions soulevées dans le grief.

[94] Quelques exemples suffisent pour illustrer ce point:

- In his testimony, Mr. Burrell recalled that when he heard Ms. Bingley's story, he felt sorry for her because she had skin cancer and took this to heart, as he had recently lost both parents as a result of cancer. However, he revised his views when he found out she had a so-called "benign" form of cancer that he considered less serious.

- Mr. Burrell treated Ms. Bingley's medical certificates indistinctly from those of other employees with whom he had dealt, which he described in his testimony as "not [being] worth the paper they are written on." He did not factually assess the particular circumstances of Ms. Bingley's case.

- Mr. Burrell took it upon himself to second-guess Dr. Lloyd's prognosis and his diagnosis of the stress syndrome associated with Ms. Bingley's cancer, as demonstrated in the letter that he sent to Dr. Jarmuske regarding Ms. Bingley's medical condition. Obtaining an advance medical opinion from someone other than the specialist, and then trying to use it to dissuade Ms. Bingley from pursuing further accommodation, were improper.

- Mr. Burrell delayed getting a confirmed date for the third medical advice appointment, with no apparent reason other than that it was in Ms. Bingley's interest to delay getting this opinion so that she could benefit from a reduced workday. This is somewhat surprising, seeing that Ms. Bingley was not working at the time and the employer was apparently waiting for the third medical opinion to force her to come back to work in her regular position. The usefulness of seeking to obtain a referral from the College of Physicians and Surgeons, even though this outcome was no longer available under the collective agreement, was not made clear.

[95] Mr. Burrell further defended his actions by stating that stress syndrome was not the "primary" diagnosis (even though this diagnosis appears in several medical reports) and that it was not possible to find a qualified medical practitioner who specialized in both cancer and stress. It seems fairly straightforward that once Dr. Lloyd and Dr. Cooper had identified Dr. Jarmuske, all that was required was to set up an appointment and let the matter run its course. The considerable correspondence and activity around this appointment apparently served no real purpose in assisting Ms. Bingley.

- Durant son témoignage, M. Burrell s'est rappelé qu'il avait éprouvé de la pitié pour M^me^ Bingley à l'écoute de son récit parce qu'elle avait un cancer de la peau et que cela le touchait, car ses deux parents étaient récemment décédés du cancer. Il s'était toutefois ravisé quand il avait appris que son cancer était prétendument «bénin», ce qu'il considérait comme moins grave.

- M. Burrell a traité les certificats médicaux de M^me^ Bingley de la même façon que ceux des autres employés dont il s'était occupé, en déclarant lors de son témoignage qu'«ils ne valent pas plus que le papier sur lequel ils sont rédigés» (traduction). Il ne s'est pas appliqué à recueillir tous les faits concernant la situation particulière de M^me^ Bingley.

- M. Burrell s'est permis de mettre en doute le pronostic du D^r^ Lloyd ainsi que son diagnostic de syndrome de stress associé au cancer, comme en témoigne la lettre adressée au D^r^ Jarmuske concernant les troubles médicaux de M^me^ Bingley. Obtenir une opinion médicale préalable d'une personne autre que le spécialiste et essayer ensuite de s'en servir pour dissuader M^me^ Bingley de poursuivre ses efforts pour obtenir d'autres mesures d'adaptation sont des actes malhonnêtes.

- M. Burrell a tardé à obtenir un troisième rendez-vous avec un professionnel de la santé sans raison apparente, si ce n'est qu'il valait mieux faire traîner les choses dans l'intérêt de M^me^ Bingley afin qu'elle puisse bénéficier d'un horaire réduit. C'est assez surprenant quand on sait que M^me^ Bingley était alors en chômage et que l'employeur attendait apparemment cette troisième opinion pour la forcer à réintégrer son poste habituel. L'utilité d'obtenir une recommandation de l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, alors que cela ne faisait plus partie des conditions prévues dans la convention collective, est demeurée inexpliquée.

[95] M. Burrell a en outre défendu ses actions en disant que le syndrome de stress n'était pas le diagnostic «principal» (bien qu'on le retrouve dans plusieurs certificats médicaux) et qu'il était impossible de trouver un professionnel de la santé qualifié qui fut à la fois spécialiste du cancer et du stress. Ce n'était pourtant pas bien compliqué, une fois que le D^r^ Lloyd et le D^r^ Cooper eurent recommandé le D^r^ Jarmuske, d'obtenir un rendez-vous et de laisser l'affaire suivre son cours. La volumineuse correspondance et l'activité considérable qui entourent cet examen n'ont apparemment été d'aucun secours à M^me^ Bingley.

[96] Mr. Burrell also became focused on the employer's issue that Ms. Bingley had allegedly refused to complete an emotional health questionnaire for disability benefits, a fact that was disproved at the hearing (the form was completed by her physician on June 16, 2000 and was filed by the union at the hearing as part of Ms. Bingley's medical record), and on the fact that she did not agree to release her medical information directly to the employer. This concern seems out of proportion with the medical information contained in Ms. Bingley's successful WSIB claims, which he had in his possession, but apparently did not use to her benefit in negotiating accommodation with the employer.

[97] Mr. Burrell's skepticism about Ms. Bingley's disability is further confirmed in the following extracts of correspondence submitted as part of the union's record:

- Correspondence dated April 4, 2002, from Mr. Burrell to Mr. Andrew Lister, the union's counsel, as a result of a letter from Ms. Bingley's counsel:

> Please note that the term "skin cancer" is a very misleading term. Basal cell carcinoma is non-life threatening and very common among golfers and couriers. Many people are treated and return to work the same day. **The condition is no where near as serious as the griever would lead people to believe**.
>
> (emphasis added)

- Fax transmission dated June 22, 2001, from Mr. Burrell to Mr. Lister, concerning a proposed agreement with the company:

> Please find a draft of a proposed agreement with the company to go outside the terms of the C/A to obtain the third, final and binding opinion regarding **my favorite cancer victim and D. Bruce Sevigny's newest client**.
>
> ....
>
> It seems Mark has a contact that knows the doctor selected by the Company and Personal Physicians that I spoke with but was hesitant to get involved and it would be 9 to 12 months for an appointment. **We are also trying to use a little "influence" to see if he will do a favor for us by seeing poor Ms. Bingley**.
>
> (emphasis added)

[96] M. Burrell s'est aussi attardé sur la prétention de l'employeur selon laquelle M^me^ Bingley avait refusé de répondre à un questionnaire sur sa santé affective aux fins de sa demande de prestations d'invalidité, une allégation qui a été réfutée à l'audience (le formulaire a été rempli par le médecin traitant le 16 juin 2000 et a été produit par le syndicat à l'audience avec le dossier médical de M^me^ Bingley), ainsi que sur le fait qu'elle avait refusé de communiquer de l'information sur son état de santé directement à l'employeur. Cette préoccupation semble incompatible avec les renseignements médicaux fournis dans les demandes que M^me^ Bingley a adressées avec succès à la CSPAAT et qu'il avait en sa possession, mais qu'il n'a apparemment pas utilisé à son avantage pour négocier des mesures d'adaptation avec l'employeur.

[97] Le scepticisme de M. Burrell face à l'incapacité de M^me^ Bingley est aussi confirmé par les passages suivants tirés de la correspondance produite en preuve par le syndicat:

- Lettre datée du 4 avril 2002 de M. Burrell à M^e^ Andrew Lister, avocat du syndicat, après réception d'une lettre de l'avocat de M^me^ Bingley:

> Veuillez prendre note que les mots «cancer de la peau» peuvent être très trompeurs. Le carcinome basocellulaire n'est pas un cancer mortel; il est très courant chez les golfeurs et les messagers. Quantité de gens sont traités et retournent au travail le même jour. **Ce cancer est loin d'être aussi grave que l'employée voudrait le faire croire**.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

- Télécopie datée du 22 juin 2001 de M. Burrell à M^e^ Lister concernant un projet d'entente avec l'entreprise:

> Veuillez trouver ci-joint un projet d'entente avec l'entreprise afin de passer outre les dispositions de la convention collective pour obtenir une troisième et dernière opinion médicale pour **ma victime favorite du cancer et la nouvelle cliente de D. Bruce Sevigny**.
>
> ....
>
> Il semble que Mark connaisse quelqu'un qui connaît le médecin qui a été choisi par l'entreprise et les médecins personnels avec lesquels je me suis entretenu mais ce contact hésite à donner son opinion et un rendez-vous ne peut être fixé avant 9 à 12 mois. **Nous essayons également d'user quelque peu de notre «influence» pour voir s'il ne nous ferait pas une faveur en recevant la pauvre M^me^ Bingley**.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

- Email dated February 16, 2001, from Mr. Burrell to Mr. Stuart McDonald, the employer's representative, in which he recounts his conversation with Dr. Jarmuske's assistant:

> **Such opinion of course is not official or binding and should properly be validated by an examination and in writing. My conversation did provide some valuable insight into where this dispute will likely end. It is unfortunate that my medical opinion does not count for didley!** Perhaps we could discuss this next week when you are in Ottawa as I would like to close this long outstanding file.
>
> (emphasis added)

- Extract of an email dated October 25, 2001, from Mr. Burrell to Ms. Bingley, concerning Dr. Jarmuske's medical report:

> We received Dr. Jarmuske's report today, October 25th.
>
> Although professionally I was not surprised at the conclusion made and the over all result, **I realized that on a personal basis, I failed to recognize that perhaps you may not have been fully advised with regards to the relatively benign nature of this kind of "cancer."** This occurred to me as I was reviewing part of Dr. Jarmuske's report.
>
> **I certainly am not a qualified doctor however, having lost my own mom to breast cancer and my dad to throat cancer I certainly learned a lot about it over these past 17 years or so.**
>
> I guess also, coming from Purolator **and knowing people and friends there who also had this type of cancer, I knew it was not what I would call the scary kind. The word "cancer" is scary in itself but, for me, I always knew some types to be more so than others.**
>
> **One of my closest Purolator friends actually went to the doctor one day**.....had it removed and returned to work the same day. Although he looked odd with a big white bandage on his face, **he has been fine ever since! I don't mean to sound like I am trivializing it as everyone should exercise good sense when it come to the sun and minimizing ALL risks.....(as I look at my cigarette package.)**
>
> (emphasis added)

[98] With regard to the quality of the union's process in coming to its conclusion, it was ultimately flawed. In lieu of a proper investigation, Mr. Burrell substituted his personal views to the medically documented facts of

- Courriel daté du 16 février 2001 de M. Burrell à M. Stuart McDonald, représentant de l'employeur, dans lequel il relate sa conversation avec l'adjointe du D[r] Jarmuske:

> **Il ne s'agit évidemment pas d'une opinion officielle ou définitive; il faudrait qu'elle soit validée par un examen officiel et un rapport écrit. La conversation m'a toutefois permis de me faire une assez bonne idée de l'issue de ce différend. Il est dommage que mon opinion médicale ne vaille absolument rien!** Nous pourrions discuter de cela la semaine prochaine quand vous serez de passage à Ottawa, car j'aimerais bien classer cette interminable affaire.
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

- Extrait d'un courriel daté du 25 octobre 2001 de M. Burrell à M[me] Bingley concernant le rapport médical du D[r] Jarmuske:

> Nous avons reçu le rapport du D[r] Jarmuske aujourd'hui même (25 octobre).
>
> Quoique, sur le plan professionnel, je n'aie pas été surpris par la conclusion et l'issue générale, **je dois avouer que, personnellement, je ne m'étais pas rendu compte qu'on ne vous avait peut-être pas suffisamment informée du caractère relativement bénin de ce type de «cancer»**. J'en ai pris conscience en examinant certains passages du rapport du D[r] Jarmuske.
>
> **Je ne suis certainement pas médecin, mais comme ma mère est décédée du cancer du sein et mon père du cancer de la gorge, j'en ai appris beaucoup sur le sujet dans ces 17 dernières années.**
>
> Je suppose également, puisque je suis issu des rangs de Purolator **et que j'y connais des gens et y ai des amis qui ont eu le même genre de cancer, que je savais que ce n'était pas un type de cancer que je qualifierais de terrifiant. Le mot «cancer» est terrifiant en soi, mais, pour ma part, j'ai toujours su que certains types l'étaient plus que d'autres.**
>
> **L'un de mes plus proches amis chez Purolator s'est en fait rendu chez le médecin un jour**... l'a fait enlever et est retourné au travail le jour même. Même s'il avait l'air bizarre avec un énorme bandage blanc dans le visage, **il se porte bien depuis! Ne croyez pas que je banalise la situation, car on devrait tous faire preuve de bon sens quand il s'agit de l'exposition au soleil et de prendre les moyens voulus pour réduire au minimum TOUS les risques... (cela dit en regardant mon paquet de cigarettes.)**
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[98] Ainsi, le Conseil est d'avis que le processus décisionnel appliqué par le syndicat pour en venir à sa conclusion était entaché d'irrégularités. Au lieu de procéder à une recherche des faits rigoureuse,

Ms. Bingley's inability to work beyond an eight-hour day.

3 - Whether the Union Went Beyond its "Usual" Procedures and Applied an Extra Measure of Care in Representing the Employee

[99] An extra measure of care is to a certain degree a subjective factor. Much will depend on the union's knowledge and experience, its resources and its relations with the employer. In the circumstances of this case, Mr. Burrell was a most knowledgeable and experienced business agent. In fact, he was the chief spokesperson on behalf of the union at the bargaining table, and in the workplace. Mr. Burrell was in the privileged position of having, by his own admission, an excellent working relationship with Mr. Burtoft and all of the employer's representatives. This is evident in the familiar tone of the numerous exchanges of correspondence between Mr. Burrell and employer representatives.

[100] Mr. Burrell testified that he was in contact with Mr. Burtoft or one of his colleagues just about every day on the many issues that arose in the workplace. From this close relationship, it may be inferred that Mr. Burrell had several opportunities to advance Ms. Bingley's case.

[101] Why Ms. Bingley's grievance concerning the lack of accommodation was not pursued proactively is unexplained. Mr. Burrell admittedly had many other responsibilities, and was at that time in collective bargaining. However, he took over the grievance from Mr. Pastaway, the on-site union steward, because it was an exceptional case. Ms. Bingley diligently wrote to Mr. Burrell time and time again about the delay in resolving the issues of scheduling a third medical opinion and finding opportunities of getting her back to work.

[102] After Ms. Bingley was removed from duty on June 2, 2000, and offered the split shift, there is no evidence to suggest that Mr. Burrell actively pursued any other form of accommodation, other than the employer's offer of casual work. Mr. Burrell relied entirely on the employer to come up with modified work proposals. The informality of the email correspondence between Mr. Burrell and the employer

M. Burrell a substitué son opinion personnelle aux faits médicalement prouvés de l'incapacité de M[me] Bingley de travailler plus de huit heures par jour.

3 - Le syndicat a-t-il élargi le cadre de ses procédures «habituelles» et s'est-il montré plus diligent dans la défense des intérêts de l'employé?

[99] La question de savoir si le syndicat s'est montré plus diligent s'appuie dans une certaine mesure sur un critère subjectif, à savoir la connaissance et l'expérience du syndicat, ses ressources ainsi que sa relation avec l'employeur. Dans l'affaire qui nous occupe, M. Burrell était un représentant syndical très bien renseigné et très expérimenté. En fait, il était le principal porte-parole du syndicat à la table de négociation et en milieu de travail. De son propre aveu, il avait le privilège d'entretenir une excellente relation de travail avec M. Burtoft et tous les représentants de l'employeur comme en témoigne le ton familier de leurs nombreux échanges de correspondance.

[100] M. Burrell a témoigné qu'il avait des contacts quasi quotidiens avec M. Burtoft ou l'un de ses collègues pour discuter des nombreuses questions qui surgissent dans le milieu de travail. On peut donc déduire de l'existence de cette étroite relation qu'il a eu de multiples occasions de faire valoir les doléances de M[me] Bingley.

[101] La preuve ne permet pas d'établir pourquoi le syndicat s'est abstenu de prendre des mesures proactives pour donner suite au grief de M[me] Bingley concernant le défaut de prendre des mesures d'adaptation. M. Burrell, il est vrai, avait de nombreuses autres responsabilités; il était d'ailleurs retenu à ce moment-là par les négociations collectives. Or, il avait pris la relève de M. Pastaway, le délégué syndical local, jugeant qu'il s'agissait d'une affaire exceptionnelle. M[me] Bingley lui a écrit maintes et maintes fois pour se plaindre du fait qu'on tardait à lui obtenir un rendez-vous avec un troisième spécialiste et à lui trouver des occasions de retourner au travail.

[102] Après que M[me] Bingley eut été relevée de ses fonctions le 2 juin 2000 et qu'on lui eut offert le quart fractionné, rien n'indique que M. Burrell s'est activement employé à lui trouver d'autres mesures d'adaptation hormis les tâches occasionnelles proposées par l'employeur. Il s'en est remis totalement à l'employeur pour proposer des formules de travail modifiées. L'absence de formalités dans les échanges

left the distinct impression that Mr. Burrell sought to assist the employer in returning Ms. Bingley to work on the employer's terms rather than assisting her in obtaining modified duties that accommodated her temporary requirements.

4 - Whether the Union Applied an Extra Measure of Assertiveness in Dealing with the Employer

[103] In light of the examples given previously and the resources available to the union to resolve the issue of accommodating Ms. Bingley, the Board is of the view that the union did not apply the extra measure of assertiveness in dealing with the employer. Mr. Burrell tacitly accepted the employer's conclusion that Ms. Bingley's request to work eight-hour days made her unfit. Mr. Burrell accepted without reservation that Ms. Bingley had productivity and performance problems sufficient to remove her from driver duties after June 2, 2000, even if this was contrary to the verbal settlement of her grievance given a few days earlier. The employer's conclusions were never challenged nor investigated. Mr. Burrell apparently accepted without further question that it was appropriate that Ms. Bingley be assigned casual work.

[104] There is no evidence to suggest that the union pursued alternate proposals to accommodate Ms. Bingley or why it took Mr. Burrell until November 1 to respond to the employer's second offer of a split shift, once Ms. Bingley asked him for advice. Related to this incident is the email from Mr. Burrell to Ms. Bingley suggesting that delaying obtaining the third medical opinion was to her advantage. Whatever that advantage may have been, Ms. Bingley did not agree and no benefit to her was demonstrated.

[105] Another example of the union's lack of assertiveness is when Ms. Bingley's run was posted as a six-hour run. Even though he was aware of the posting, Mr. Burrell neglected to tell her about this opening. The fact that she should not have been troubled because she was taking training under the auspices of EI and that the position had been illegally posted were not credible explanations for this omission.

[106] A further example is the fact that Mr. Burrell had advance discussions with the employer concerning Ms. Bingley's claim for monetary redress. Without

de courriels avec l'employeur donne la nette impression qu'il cherchait davantage à ramener M^me^ Bingley au travail aux conditions fixées par l'entreprise qu'à lui obtenir des tâches modifiées tenant compte de ses besoins temporaires.

4 - Le syndicat s'est-il montré plus convaincant dans ses discussions avec l'employeur?

[103] Compte tenu des exemples présentés précédemment et des ressources dont disposait le syndicat pour régler la question de mesures d'adaptation, le Conseil est d'avis que le syndicat ne s'est pas montré plus convaincant dans ses discussions avec l'employeur. M. Burrell a tacitement accepté la conclusion de l'employeur selon laquelle M^me^ Bingley était inapte au travail parce qu'elle voulait travailler huit heures par jour. Il a accepté sans réserve que M^me^ Bingley avait des problèmes de productivité et de rendement suffisants pour la relever de ses fonctions de chauffeur le 2 juin 2000, même si c'était contraire à l'entente verbale intervenue quelques jours plus tôt. Les conclusions de l'employeur n'ont jamais été contestées ni vérifiées. M. Burrell a accepté, semble-t-il, sans difficulté qu'il était pertinent d'attribuer des tâches occasionnelles à M^me^ Bingley.

[104] Rien n'indique que le syndicat s'est appliqué à obtenir de nouvelles propositions pour répondre aux besoins de M^me^ Bingley ou pourquoi M. Burrell a attendu jusqu'au 1^er^ novembre pour répondre à la deuxième offre de quart fractionné après que M^me^ Bingley lui eut demandé conseil. Concernant cet incident, on dispose du courriel de M. Burrell informant M^me^ Bingley qu'elle a tout avantage à retarder le troisième examen médical. Quel que fût cet avantage, qui n'a d'ailleurs pas été prouvé, M^me^ Bingley s'est dite en désaccord avec semblable tactique.

[105] Une autre occasion où le syndicat a fait défaut de se montrer convaincant, c'est quand le trajet de M^me^ Bingley a été affiché comme étant d'une durée de six heures. Même s'il était au courant de l'appel de candidatures, M. Burrell a omis d'en informer M^me^ Bingley. Le fait qu'elle avait eu tort de s'alarmer puisqu'elle participait à un programme de formation parrainé par l'AE et que le poste avait été affiché illégalement ne constitue pas une explication crédible pour justifier l'omission.

[106] Un autre exemple est le fait que M. Burrell a eu des discussions préalables avec l'employeur concernant la demande d'indemnité pécuniaire de M^me^ Bingley,

substantiating the basis for such a claim at this point, the employer was left to anticipate an unreasonable demand. There is no record of what the employer was prepared to pay or whether there was any discussion about some middle ground to resolve the issue. The union apparently did not even offer Ms. Bingley the last chance of an alternate proposal before closing the door on her grievance. If the union's interpretation was correct as to the monetary redress owing to her under the collective agreement, it owed Ms. Bingley the duty of at least trying to obtain the smaller amount.

[107] In this case, Mr. Burrell pursued the usual grievance procedure of filing a grievance and initiating a first level grievance hearing. However, it is unexplained why the grievance did not proceed on the merits to the ultimate step of the procedure. The final step was not on the merits but on wages that were owed Ms. Bingley. This issue is out of sequence given that there was no resolution of the existence and the extent of a duty to accommodate, the period of time involved or the effect of the various medical opinions, given the passage of time. The union's sole reliance on Dr. Jarmuske's medical opinion as the basis for refusing to refer the grievance to arbitration, which came after Ms. Bingley had returned to a suitable full-time position now provided in the collective agreement, is a weak justification of its actions in retrospect.

[108] Questioned by the Vice-Chairperson, Mr. Burrell was unable to explain why he had written to Ms. Bingley on April 2, 2002, stating that the union would not be pursuing her grievance to arbitration, while the Executive Board of the union did not meet until April 19, 2002 to discuss this case. Notably, the minutes of that meeting do not state that the union will not pursue the matter to arbitration. Nor could Mr. Burrell plausibly explain why the union had distanced itself from the opinions and actions undertaken by Mr. Pastaway and could only account for the facts after Mr. Burrell took over the case.

[109] Just as in *K.H.* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 1-S and Sasktel*, *supra*, Mr. Burrell may have handled the grievance as he usually did in the normal operation of the grievance procedure, but that was not sufficient in this case.

sans préciser sur quoi elle était fondée. L'employeur s'attendait dès lors à recevoir une demande déraisonnable. Il n'y a aucun document indiquant combien l'employeur était disposé à payer ou s'il y a eu des discussions pour en arriver à un moyen terme afin de régler la question. Le syndicat n'a apparemment même pas offert à M^me^ Bingley une dernière chance de recevoir une nouvelle proposition avant d'abandonner son grief. Si le montant de l'indemnité pécuniaire qu'il estimait justifiée en vertu de la convention collective était exact, il lui devait au moins d'essayer d'obtenir le moindre des deux montants.

[107] Dans l'affaire qui nous occupe, M. Burrell a appliqué la procédure habituelle, qui consiste à présenter un grief et à le faire instruire au premier palier. Cependant, personne n'a expliqué pourquoi le grief n'avait pas été instruit au fond jusqu'au dernier palier de la procédure. En effet, rendu à cette étape, on a plutôt débattu de l'indemnité pécuniaire payable à M^me^ Bingley. Cette question était prématurée vu que l'existence d'une obligation de prendre des mesures d'adaptation et son cadre d'application n'avaient pas encore été établis, de même que la période en cause ou l'effet des diverses opinions médicales eu égard au laps de temps qui s'était écoulé. Invoquer la seule opinion médicale du D^r^ Jarmuske, reçue après que M^me^ Bingley eut réintégré un poste à temps plein qui répondait à ses besoins conformément aux nouvelles dispositions de la convention collective, pour refuser de renvoyer le grief à l'arbitrage est une bien faible justification en rétrospective.

[108] Interrogé par la Vice-présidente, M. Burrell a été incapable de dire pourquoi il avait écrit à M^me^ Bingley le 2 avril 2002 pour lui annoncer que le syndicat avait décidé de ne pas renvoyer son grief à l'arbitrage alors que l'exécutif syndical ne s'est réuni que le 19 avril 2002 pour discuter de cette affaire. Fait à noter, le procès-verbal de cette réunion n'indique pas que le syndicat a décidé de ne pas aller en arbitrage. M. Burrell a également été incapable d'expliquer de manière plausible pourquoi le syndicat s'était distancié des opinions et des actions de M. Pastaway et pouvait seulement rendre compte des faits après que M. Burrell eut pris l'affaire en main.

[109] Tout comme dans *K.H.* v. *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 1-S and Sasktel*, précité, il se peut que M. Burrell ait traité le grief de la manière habituelle en appliquant la procédure courante de règlement des griefs, mais cela n'était pas suffisant dans l'affaire qui nous occupe.

[110] It was Ms. Bingley who raised the issue of accommodation; yet even after having been put on notice, the union did not seriously pursue her grievance as one involving the duty to accommodate. Mr. Burrell pursued this grievance as if it arose directly from an interpretation of the collective agreement, that is, she had been removed from the workplace without a medical opinion from the company's physician.

[111] By limiting the scope of the grievance's merits, by insisting that Ms. Bingley accept the modified duties as proposed by the employer and by allowing the medical opinion of the employer's physician to overshadow the legitimate and credible medical opinion of Ms. Bingley's physician, the Board finds that Mr. Burrell's conduct of the grievance procedure contributed to the ongoing failure to accommodate Ms. Bingley's disability. Consequently, the Board disagrees that Ms. Bingley's refusal to accept modified duties as offered by the employer was totally unreasonable. It certainly merited further probing and discussion with the employer.

[112] In this regard, a few words must be said about the union calling Dr. Lloyd as a witness and seeking to discredit his medical findings.

[113] Dr. Lloyd was credible and unshaken in describing the stress caused by the cancer diagnosis, the possibility of a recurrence and how Ms. Bingley's recovery was impeded by the employer's requirement that she work beyond what is considered most employees' normal workday. His evidence corroborated the substance of Ms. Bingley's complaint. This was not a permanent disability, but a medical situation that only needed a little cooperation from the employer to accommodate a long-term employee with a satisfactory work record. Dr. Lloyd testified that Ms. Bingley was a stable and dependable person even in light of her most recent difficulties. She was not in need of psychiatric or psychological care to deal with her stress, as suggested by the union.

[110] C'est M^me^ Bingley elle-même qui a soulevé la question des mesures d'adaptation; or, même après avoir été saisi de la question, le syndicat ne s'est pas véritablement appliqué à obtenir des mesures d'adaptation. M. Burrell a traité le grief comme s'il concernait directement l'interprétation de la convention collective, c'est-à-dire que M^me^ Bingley avait été relevée de ses fonctions sans avoir été examinée par le médecin de l'entreprise.

[111] En limitant le bien-fondé du grief, en insistant pour que M^me^ Bingley accepte les tâches modifiées proposées par l'employeur et en laissant l'opinion médicale du médecin de l'employeur primer sur l'opinion médicale légitime et crédible du médecin de M^me^ Bingley, M. Burrell a contribué, par la manière dont il a appliqué la procédure de règlement des griefs, au défaut continu de tenir compte de l'incapacité de M^me^ Bingley. Le Conseil conclut dès lors que le refus de M^me^ Bingley d'accepter les tâches modifiées offertes par l'employeur n'était pas totalement déraisonnable. Il méritait certainement qu'on pose davantage de questions et qu'on poursuive les discussions avec l'employeur.

[112] À cet égard, quelques observations s'imposent au sujet de la décision du syndicat d'appeler le D^r^ Lloyd comme témoin et de chercher à discréditer ses conclusions médicales.

[113] Le D^r^ Lloyd était un témoin digne de foi. Il a fourni d'un ton assuré des précisions sur le stress causé par le diagnostic de cancer, la possibilité d'une récurrence et le fait que la guérison de M^me^ Bingley était compromise par l'insistance de l'employeur à lui attribuer des quarts de travail qui excèdent la durée normale du travail de la plupart des employés. Son témoignage corrobore la plainte de M^me^ Bingley pour l'essentiel. Il s'agissait non pas d'une incapacité permanente, mais d'un problème médical temporaire qui nécessitait seulement un peu de coopération de la part de l'employeur pour tenir compte des besoins d'une employée de longue date ayant toujours donné satisfaction. Le D^r^ Lloyd a témoigné que M^me^ Bingley était une personne stable et fiable, en dépit de ses récentes difficultés. Elle n'avait nul besoin de soins psychiatriques ou psychologiques pour gérer son stress, contrairement à ce que prétendait le syndicat.

[114] The following letter from Dr. Lloyd to the WSIB on October 22, 2001, which is part of the medical file put forth by the union, was not challenged and provides an excellent insight into this entire matter:

...
Attn: Mrs. Santo, Adjudicator

...

Dear Mrs. Santo,

I am writing to you on behalf of my patient Grace Bingley to outline the problems associated with her case.

In 1999 she had a skin lesion on her face, biopsy showed that it was a basal cell carcinoma. She had a 9 ½ hour workday. She was very distressed by this skin cancer and realized that driving all day in a van with large windows was exposing her to a lot of ultra violent light constantly. In November of 1999 she had the skin cancer removed by a plastic surgeon. Because she was so distressed, anxious and depressed she was put on Paxil 20mgs a day. She had requested a shorter workday, instead of 9 ½ hours a day she requested 8 hours a day which seemed reasonable to me.

In January of 2000 she came to see me on the 20th feeling very stressed and fatigued, she had a rash on her hands and feet which I thought was stress related. We discussed her hours of work and agreed that 8 hours was probably long enough and anything longer than that would simply increase her stress level and incidently, expose her to more sunshine which could be toxic to her.

In March of 2000 Purolator depot manager requested a doctor's note to support the shortened hours of 8 hours a day something which most people would regard as a normal workday.

I signed a note to this effect on March 14th, 2000. On March 21/00 she gave this note to her depot manager in the absence of her area manager. On April 12th/2000 her depot manager requested a note from her from her doctor stating that she was capable of working 9 hours per day. On April 17/2000 I saw her for an appointment and disagreed I thought that 8 hours a day was lots. There's a slight possibility that the extra exposure could aggravate the skin cancer and most of all could elevate her stress level. She has a job as a courier, it is quite a physical job, she is constantly on the go and I think that 9 or 9 ½ hours was definitely too long and would aggravate her stress. The area where her skin cancer had been treated was very inflamed.

On April 18th, 2000 her manager told her not to report to work because she was unfit for duties and eligible for company health insurance. However, because I had refused to sign the

[114] La lettre reproduite ci-après adressée par le Dr Lloyd à la CSPAAT le 22 octobre 2001, et qui fait partie du dossier médical produit en preuve par le syndicat, n'a pas été contestée. Elle nous fournit de précieux renseignements sur cette affaire:

...
À l'attention de Mme Santo, préposée au règlement des demandes

...

Madame,

Je vous écris au nom de ma patiente, Grace Bingley, pour vous expliquer sa situation.

En 1999, Mme Bingley est venue me consulter parce qu'elle avait une lésion au visage; la biopsie a révélé qu'il s'agissait d'un carcinome basocellulaire. Elle travaillait neuf heures et demie par jour. Elle a été très bouleversée par le diagnostic du cancer de la peau et a réalisé qu'en conduisant toute la journée une camionnette munie de grandes vitres elle était constamment exposée aux rayons ultraviolets. En novembre 1999, la lésion cancéreuse a été enlevée par un chirurgien plasticien. Comme elle était particulièrement bouleversée, anxieuse et déprimée, je lui ai prescrit du Paxil, à raison de 20 mg par jour. Elle avait demandé à son employeur de réduire son horaire de manière à travailler huit heures par jour au lieu de neuf heures et demie, ce qui me semblait raisonnable.

Le 20 janvier 2000, elle est venue me consulter parce qu'elle se sentait très stressée et fatiguée et qu'elle avait des éruptions aux mains et aux pieds causées par le stress selon moi. Nous avons discuté de son horaire de travail et convenu qu'une journée de huit heures était probablement suffisante et que des journées plus longues allaient juste accroître son stress et, accessoirement, l'exposer davantage aux rayons du soleil, ce qui pouvait avoir un effet toxique pour elle.

En mars 2000, le gestionnaire du dépôt de Purolator lui a demandé un certificat médical pour étayer sa demande de réduction des heures de travail à huit heures par jour, un horaire que la majorité des gens considèrent comme normal.

J'ai signé un certificat à cet effet le 14 mars 2000. Le 21 mars 2000, elle a remis le document au gestionnaire du dépôt en l'absence de son gestionnaire de secteur. Le 12 avril 2000, le gestionnaire du dépôt lui a demandé un certificat médical pour confirmer qu'elle était capable de travailler neuf heures par jour. Le 17 avril 2000, je l'ai reçue à mon cabinet et lui ai dit que je trouvais que huit heures de travail par jour c'était beaucoup. Il existe une faible possibilité que l'exposition supplémentaire aux rayons du soleil aggrave le cancer cutané et, surtout, accroisse son degré de stress. Elle est employée comme chauffeur; c'est un travail assez physique; elle est constamment sur la brèche et je suis d'avis qu'une journée de travail de neuf heures à neuf heures et demie c'est trop et que ça peut accroître son degré de stress. J'ai constaté que la région où la lésion cancéreuse a été enlevée était très irritée.

Le 18 avril 2000, son gestionnaire lui a dit de ne pas se présenter au travail parce qu'elle était inapte à exercer ses fonctions et qu'elle était admissible à des prestations

note that she was not fit to work for 9 hours but was fit for working 8 hours a day the Health Insurance Co. deemed that she was not eligible for Insurance.

May 26, 2000 she had a review appointment with Dr. Bell, her plastic surgeon to check for recurrence.

She returned to modified duties on May 31st, June 1st and June 2nd. She was offered a position from 7:30 A.M. to 6:00 P.M. which is more than the 8 hours workday that I had suggested. The manager again requested a note for her to work a nine hour day. She had no income for 2 months causing her financial hardship and she had to apply for Employment Insurance on June 9th. July 10/00 I saw her and she was not in good shape. On September 22nd/00 she saw Dr. Bell again, there was no evidence of recurrence of the skin cancer.

In summary, Grace sustained basal cell carcinoma of the face which undoubtedly was due to chronic exposure to the sun in her occupation as a courier. She became very anxious and upset over the skin cancer, concerned about her future and became stressed, anxious and depressed. I suggested that to reduce her stress level that her hours of work be limited to 8 hours a day which I think is perfectly reasonable, however, her depot manager was most unreasonable and wanted her to work a 9 to 9 ½ hour day. When I declined he wanted her to be declared unfit for work which I again declined. It seems that she was been treated unfairly by her employees and had they agreed to our reasonable requests I think Grace's health would have been a lot better.

She would have been happy and more productive with the company. Instead of this she has been exposed to 18 months or so of petty wrangling over a miserable 1 and ½ hours of work per day which is rather sad. Grace has worked for this company for many years and has performed her job satisfactorily and has had good reports until this recent confrontation with the depot manager and it seems ashame that all her hard work and excellent track record has been affected by petty personality differences.

[*sic*]

d'invalidité en vertu du régime d'assurance de l'entreprise. Or, parce que j'avais indiqué sur le certificat médical qu'elle pouvait travailler huit mais non neuf heures par jour, la compagnie d'assurance a décidé qu'elle n'était pas admissible à des prestations d'invalidité.

Le 26 mai 2000, elle a eu un rendez-vous avec le D[r] Bell, chirurgien plasticien, pour vérifier s'il n'y avait pas eu de récurrence du cancer.

Elle est retournée au travail du 31 mai jusqu'au 2 juin, car on lui avait trouvé des tâches modifiées assorties d'un horaire de 7 h 30 à 18 h, ce qui ne correspondait pas à ce que j'avais recommandé. Le gestionnaire lui a demandé à nouveau de fournir un certificat médical attestant qu'elle pouvait travailler neuf heures par jour. Elle s'est retrouvée sans revenu pendant deux mois, ce qui lui a causé des difficultés financières. Elle en a été réduite à demander des prestations d'assurance-emploi le 9 juin. Je l'ai reçue en consultation le 10 juillet 2000 et j'ai trouvé qu'elle n'allait pas bien. Le 22 septembre 2000, elle a vu à nouveau le D[r] Bell, qui n'a décelé aucune récurrence du cancer.

Bref, Grace a eu un carcinoma basocellulaire au visage qui est certainement attribuable à l'exposition chronique aux rayons du soleil dans le cadre de ses fonctions de chauffeur. Ce diagnostic l'a terriblement bouleversée et angoissée; elle est devenue déprimée, ne sachant pas ce que l'avenir lui réservait. Pour atténuer son stress, je lui ai recommandé de ne pas travailler plus de huit heures par jour, ce qui me semble parfaitement raisonnable; or, le gestionnaire du dépôt était très déraisonnable et voulait qu'elle travaille de neuf heures à neuf heures et demie par jour. Quand j'ai refusé d'approuver cet horaire, il m'a demandé de la déclarer inapte au travail, ce que j'ai refusé de faire à nouveau. Il me semble qu'elle a été traitée de manière injuste par son employeur; si celui-ci avait accepté d'accéder à nos demandes raisonnables, je crois que Grace s'en serait beaucoup mieux portée.

Elle aurait été plus heureuse et plus productive au travail. Au lieu de cela, elle a été assujettie pendant quelque 18 mois à de petites tracasseries mesquines pour une misérable heure et demie de travail par jour, ce qui est plutôt triste. Grace travaille pour cette entreprise depuis de nombreuses années et s'acquitte de ses fonctions de manière satisfaisante. Elle a toujours eu de bonnes évaluations jusqu'à son récent différend avec le gestionnaire du dépôt; je trouve honteux que son dévouement et ses excellents états de service soient entachés par d'insignifiants conflits de personnalité.

(traduction)

VII - Conclusion

[115] Based on the criteria just reviewed, the Board finds that, in the circumstances of this case, the union's actions in discrediting Ms. Bingley's request for accommodation were discriminatory and in bad faith. The Board also finds that the union's reliance on the third medical opinion to bolster its case, rather than actively pursuing accommodation, was not in furtherance of Ms. Bingley's interests and fell short of the duty owed to her. The union had in hand a perfectly

VII - Conclusion

[115] Compte tenu des critères examinés aux paragraphes précédents, le Conseil conclut, eu égard aux circonstances de l'espèce, qu'en tournant en dérision la demande de mesures d'adaptation de M[me] Bingley, le syndicat a agi de manière discriminatoire et de mauvaise foi. Le Conseil conclut également que le syndicat n'a pas agi dans les meilleurs intérêts de M[me] Bingley et qu'il a manqué à l'obligation qu'il avait à son égard en utilisant la troisième opinion

valid medical opinion from Ms. Bingley's physician. The only restriction was that she had to limit her workday to eight hours. Runs of less than eight hours were available, even if this meant displacing another employee, yet this avenue was not even considered by the union.

[116] While it is recognized that the duty of fair representation gives the union a wide berth to work out an accommodation arrangement with the employer - even one that is not entirely consistent with the collective agreement or the statute - the union must first engage in a conscientious consideration of the medical evidence and the merits of the case.

[117] In this case, the union disregarded credible medical evidence without any reasons therefore other than Mr. Burrell's intuition and personal experience. It follows that the union's decision was arbitrary as it did not seek to balance the conflicting interests at issue.

[118] The union's allegation that Ms. Bingley's request for monetary compensation was unreasonable must also be rejected as not having been addressed with regard to all the circumstances of the case, and in particular the reasonableness of each of the employer's offers of modified duties and whether they were suitable to Ms. Bingley's personal circumstances, as opposed to Mr. Burrell's personal views. The Board finds that had the union applied the extra care and extra assertiveness as set forth in the case law, it may have concluded that Ms. Bingley's claim was not as unreasonable as it appeared at first glance.

[119] The Board equally finds that the union's submission that "Ms. Bingley's insistence on relying on her secondary 'stress' diagnosis in her grievance despite the fact that there was not a shred of evidence with respect to its ongoing effect on her health" is ill-conceived. As noted earlier in these reasons, the stress diagnosis was present upon Ms. Bingley's return to work. It is documented in the WSIB claims, in the Clarica claim, in Dr. Lloyd's medical certificate and

médicale pour étayer son point de vue au lieu de s'employer activement à obtenir des mesures d'adaptation. Il avait en mains une opinion médicale parfaitement valable du médecin de M^me^ Bingley. La seule restriction était qu'elle ne travaille pas plus de huit heures par jour. On aurait pu lui offrir un trajet de moins de huit heures puisqu'il en existait, même si cela supposait de supplanter un autre employé. Or, le syndicat n'a même pas envisagé cette possibilité.

[116] Certes, le devoir de représentation juste confère au syndicat une grande latitude pour convenir d'un plan de mesures d'adaptation avec l'employeur - même si ce plan ne cadre pas à tous égards avec les dispositions de la convention collective ou de la loi - mais il est d'abord tenu de procéder à un examen consciencieux de la preuve médicale et du bien-fondé de l'affaire.

[117] En l'espèce, le syndicat a fait abstraction de la preuve médicale crédible sans aucune raison, si ce n'est l'intuition et l'expérience personnelle de M. Burrell. Il s'ensuit que la décision du syndicat était arbitraire puisqu'il a omis d'équilibrer les intérêts divergents en cause.

[118] La prétention du syndicat selon laquelle la demande d'indemnité pécuniaire de M^me^ Bingley était déraisonnable doit également être rejetée parce qu'il a omis de tenir compte de toutes les circonstances de l'affaire, notamment l'acceptabilité de chacune des offres de tâches modifiées faites par l'employeur et leur pertinence eu égard à la situation personnelle de M^me^ Bingley plutôt qu'aux vues personnelles de M. Burrell. Le Conseil conclut que si le syndicat s'était montré plus diligent et plus convaincant comme l'exige la jurisprudence, il en serait sans doute venu à la conclusion que la demande de M^me^ Bingley n'était pas aussi déraisonnable qu'elle semblait l'être à prime abord.

[119] Le Conseil conclut également que la prétention du syndicat selon laquelle «l'insistance de M^me^ Bingley à mettre l'accent sur le diagnostic secondaire de «stress» dans son grief en dépit du fait qu'il n'existait pas la moindre preuve de quelque effet courant sur sa santé» (traduction) est erronée. Comme il a déjà été mentionné dans les présents motifs, le diagnostic de stress était présent au moment où M^me^ Bingley est retournée au travail. Il est documenté dans les

backed up by the evidence and record the union filed in support of its actions. This submission is without merit.

[120] The union's argument that Ms. Bingley's credibility "with respect to her newfound assertions of past 'harassment' by her immediate supervisor, which only surfaced after several months of discussions with Mr. Burrell," is also misguided and in fact irrelevant to this case. Ms. Bingley's grievance is based on the employer's alleged discriminatory actions in refusing to accommodate her temporary disability. Ms. Bingley alleged Mr. Beauchamp's audit of her run was discriminatory as was his insistence on obtaining a medical certificate that stated that she could work a nine-hour shift. It was also alleged to be discriminatory of Mr. Beauchamp to prematurely relieve Ms. Bingley of her duties on the basis that she was eligible for disability benefits, when this was not yet established. Had the union taken a firm stance in defending Ms. Bingley's right to accommodation, her later difficulties in the workplace would have likely been avoided.

[121] The Board also rejects the union's submissions of Ms. Bingley's "overall refusal to heed the good-faith advice of Mr. Burrell." The only good-faith advice on which the union can rely in defence of this complaint is the advice incidental to the duty to accommodate. As seen in the evidence, Mr. Burrell's advice was founded on his personal views of her condition rather than a fact-based and objective evaluation of the circumstances. As outlined earlier in these reasons, Ms. Bingley's refusal to accept the modified duties as presented were based on her medical certificate and not as a result of a whim on her part. Had the union paid closer attention to the employer's offers and given Ms. Bingley's case the required extra care and the extra assertiveness required to find suitable accommodation for her work restrictions, it would have been in a better position to put forward as a defence to this complaint Ms. Bingley's alleged refusal of "good-faith advice."

demandes adressées à la CSPAAT et à Clarica ainsi que dans le certificat médical du Dr Lloyd et il est étayé par la preuve et le dossier déposés par le syndicat pour justifier ses actions. Cette prétention est donc sans fondement.

[120] L'argument du syndicat selon lequel la crédibilité de Mme Bingley «concernant les allégations soudaines de «harcèlement» passé par son superviseur immédiat, après plusieurs mois de discussion avec M. Burrell» (traduction) est lui aussi mal à propos et ne revêt en fait aucune importance en l'espèce. Le grief de Mme Bingley est fondé sur les actions prétendument discriminatoires de l'employeur, qui a refusé de tenir compte de son incapacité provisoire. Mme Bingley prétendait que la vérification du trajet par M. Beauchamp était discriminatoire tout comme son insistance à exiger un certificat médical confirmant qu'elle était capable de travailler neuf heures par jour. Elle alléguait aussi que M. Beauchamp avait agi de manière discriminatoire en la relevant prématurément de ses fonctions au motif qu'elle était admissible à des prestations d'invalidité, alors que cela n'avait pas encore été établi. Si le syndicat avait défendu son droit à des mesures d'adaptation avec plus de fermeté, les difficultés ultérieures au travail auraient probablement pu être évitées.

[121] Le Conseil rejette également les observations du syndicat concernant le «refus général de suivre les conseils donnés de bonne foi par M. Burrell» (traduction). Les seuls conseils de bonne foi sur lesquels il peut s'appuyer en l'espèce sont ceux prodigués accessoirement au sujet de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation. Ainsi qu'il a été établi, les conseils de M. Burrell étaient fondés sur sa perception personnelle des troubles médicaux de Mme Bingley plutôt que sur une appréciation objective des faits. Comme il est indiqué précédemment dans les présents motifs, le refus de Mme Bingley d'accepter les tâches modifiées proposées s'appuyait sur les recommandations de son médecin; ce n'était pas un simple caprice de sa part. Si le syndicat avait examiné de plus près les offres de l'employeur et s'était montré plus diligent et plus convaincant pour trouver des mesures d'adaptation conformes à ses besoins, il aurait été davantage en mesure d'invoquer le prétendu refus de Mme Bingley de tenir compte des «conseils donnés de bonne foi».

VIII - Disposition

[122] Accordingly, the Board finds that the union violated its duty of fair representation of Ms. Bingley and upholds the complaint.

[123] In accordance with section 99(1)(b) of the *Code*, the Board has the power to order redress commensurate with assisting an employee to carry on such action or proceeding as the Board considers that the union ought to have taken and carried on on the employee's behalf or ought to have assisted the employee to take and carry on.

[124] Under section 99(2) of the *Code*, the Board is further authorized in addition to or in lieu of any other order under section 99(1) to do anything that it is equitable to require the trade union to do or to refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention of the *Code*.

[125] In this case, the Board finds that the union's treatment of Ms. Bingley went beyond a mere mistake or omission and was unjustified in the circumstances. Therefore, this is a case where the Board determines that there are grounds to exercise its equitable authority to order full and further redress.

[126] However, before exercising its powers under section 99 of the *Code*, the Board remits the matter to Mr. Pierre Sioui Thivierge, the Board's Regional Director of the National Capital Region, in order to assist the parties in finding a common ground for redress.

[127] As the employer is an interested party in matters of redress under section 37 of the *Code*, notice is to be served on the employer inviting his attendance on this issue.

[128] To this end, the Board orders that Ms. Bingley be allowed to retain legal counsel of her choice, at the union's expense, to effect this settlement. The Board also awards Ms. Bingley the sum of $5,000, payable by the union within 10 days of the issuance of these reasons, to cover the remuneration of her adviser and the expenses associated with the holding of the hearings leading to this decision.

[129] The parties have 30 days from the date of the issuance of these reasons to come to a settlement.

VIII - Décision

[122] Le Conseil conclut que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste envers M^me^ Bingley et accueille dès lors la plainte.

[123] Conformément aux dispositions de l'alinéa 99(1)b) du *Code*, le Conseil est habilité à rendre des ordonnances de redressement de nature à aider un employé à exercer les droits ou les recours qu'à son point de vue le syndicat aurait dû exercer en son nom ou l'aider à exercer.

[124] En vertu du paragraphe 99(2) du *Code*, le Conseil peut aussi rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe 99(1), une ordonnance qu'il est juste de rendre pour obliger le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation du *Code*.

[125] Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil conclut que les actions du syndicat excèdent le cadre de la simple erreur ou omission et qu'elles n'étaient pas justifiées dans les circonstances. Par conséquent, le Conseil conclut qu'il est fondé en l'espèce d'exercer son pouvoir en équité de rendre une ordonnance de redressement complète et supplémentaire.

[126] Cependant, avant d'exercer les pouvoirs dont il est investi en vertu de l'article 99 du *Code*, le Conseil confie l'affaire à M. Pierre Sioui Thivierge, directeur régional du Conseil dans la région de la Capitale nationale, pour qu'il aide les parties à trouver un terrain d'entente sur la question du redressement.

[127] Étant donné que l'employeur est partie intéressée dans les affaires de redressement fondées sur l'article 37 du *Code*, il est nécessaire de lui signifier un avis pour l'inviter à prendre part aux discussions sur cette question.

[128] À cette fin, le Conseil ordonne que M^me^ Bingley soit autorisée à retenir les services de l'avocat de son choix, aux frais du syndicat, pour négocier ce règlement. Le Conseil lui attribue également la somme de 5 000 $, payable par le syndicat dans les 10 jours suivant le prononcé des présents motifs, au titre des honoraires professionnels et des frais associés à la tenue des audiences en l'espèce.

[129] Les parties ont 30 jours à compter de la date des présents motifs pour en venir à un règlement. Dans

Should the parties be unable to reach a settlement, the Board will reopen the matter and decide an appropriate redress after hearing the parties' submissions.

l'éventualité où leurs efforts se solderaient par un échec, le Conseil rouvrira l'affaire et se prononcera sur le redresement à accorder après avoir entendu les observations des parties.

CASES CITED

Bell (Ingrid), February 5, 2002 (CIRB LD 603)

B.O. v. *C.U.P.E., Local 59, et al.*, [2001] Sask. L.R.B.R. 1

Boyd (William S.) et al., November 28, 1997 (LD 1762)

Central Alberta Dairy Pool v. *Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 S.C.R. 489

Central Okanagan School District No. 23 v. *Renaud*, [1992] 2 S.C.R. 970

Cordon Switzer (William), [1999] OLRB Rep. July/August 757

Green (Byron R.), [2000] OLRB Rep. Sept./Oct. 869

Haggith, no. 273/01, June 29, 2001 (BCLRB)

Johnson (Wanda), November 30, 2000 (CIRB LD 366)

K.H. v. *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 1-S and Sasktel* (1997), 98 CLLC 220-020

Lafrance, [2004] O.L.R.D. No. 529 (QL)

Mason (Jefferson C.), [1999] OLRB Rep. March/April 242

Mowles (Paulette), August 14, 2003 (CIRB LD 888)

Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. *Simpsons-Sears Ltd. et al.*, [1985] 2 S.C.R. 536

Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. *O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157

Rayonier Canada (B.C.) Ltd. et al, [1975] 2 Can LRBR 196 (B.C.)

Sutton (Bryan), January 16, 2002 (CIRB LD 593)

Sutton (Bryan), November 23, 2001 (CIRB LD 545)

Thunder Bay Hydro, no. 2973-98-U, November 2, 1999 (OLRB)

United Food and Commercial Workers, Local 401 v. *Alberta Human Rights and Citizenship Commission*, [2003] A.J. No. 1030 (Alta. C.A.)

AFFAIRES CITÉES

Bell (Ingrid), 5 février 2002 (CCRI LD 603)

B.O. v. *C.U.P.E., Local 59, et al.*, [2001] Sask. L.R.B.R. 1

Boyd (William S.) et autres, 28 novembre 1997 (LD 1762)

Central Alberta Dairy Pool c. *Alberta (Human Rights Commission)*, [1990] 2 R.C.S. 489

Central Okanagan School District No. 23 c. *Renaud*, [1992] 2 R.C.S. 970

Commission ontarienne des droits de la personne et O'Malley c. *Simpsons-Sears Ltd. et autres*, [1985] 2 R.C.S. 536

Cordon Switzer (William), [1999] OLRB Rep. July/August 757

Green (Byron R.), [2000] OLRB Rep. Sept./Oct. 869

Haggith, n° 273/01, June 29, 2001 (BCLRB)

Johnson (Wanda), 30 novembre 2000 (CCRI LD 366)

K.H. v. *Communications, Energy and Paperworkers Union, Local 1-S and Sasktel* (1997), 98 CLLC 220-020

Lafrance, [2004] O.L.R.D. N° 529 (QL)

Mason (Jefferson C.), [1999] OLRB Rep. March/April 242

Mowles (Paulette), 14 août 2003 (CCRI LD 888)

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157

Rayonier Canada (B.C.) Ltd. et al., [1975] 2 Can LRBR 196 (C.-B.)

Sutton (Bryan), 16 janvier 2002 (CCRI LD 593)

Sutton (Bryan), 23 novembre 2001 (CCRI LD 545)

Thunder Bay Hydro, no. 2973-98-U, November 2, 1999 (OLRB)

United Food and Commercial Workers, Local 401 v. *Alberta Human Rights and Citizenship Commission*, [2003] A.J. No. 1030 (Alta. C.A.)

United Steelworkers of America, Local 2858, [1994] O.L.R.D. No. 348 (QL)

Winnipeg Police Service, no. 70/99/LRA, March 15, 2004 (M.L.R.B.)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, s. 11(1)

Canada Labour Code, Part I, ss. 37; 97(1); 99(1), 99(1)(b), 99(2)

United Steelworkers of America, Local 2858, [1994] O.L.R.D. N° 348 (QL)

Winnipeg Police Service, n° 70/99/LRA, 15 mars 2004 (M.L.R.B.)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 37; 97(1); 99(1), 99(1)b), 99(2)

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 11(1)

Government Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN,
applicant,
and
Sécurité Kolossal Inc.,
employer,
and
Union des agents de sécurité du Québec, Local 8922 of the United Steelworkers of America,
bargaining agent,
and
United Steelworkers of America,
interested party.

CITED AS: Sécurité Kolossal Inc.

Board File: 24131-C

Decision no. 292
September 17, 2004

Application filed purusant to section 24 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Arbitration - Open period - Raiding union - This is an application for certification filed by the union seeking to represent security employees of Sécurité Kolossal Inc. working at the international airports located in Dorval and Mirabel - At the time of the application, the parties were engaged in an arbitration process pursuant to section 79 of the *Code* - Board finds that it is not possible for a raiding union to file an application for certification when the parties have formally commenced the arbitration process pursuant to section 79 of the *Code* and have undertaken to implement this arbitral award - The period during which the arbitrator must determine the content of the outstanding clauses of the collective agreement is not an "open" period for a raiding union within the meaning the *Code* - The application for certification is dismissed.

The Board was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, as well as Ms. Sonia Gaal and Mr. Daniel Charbonneau, Members.

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN,
requérant,
et
Sécurité Kolossal Inc.,
employeur,
et
Union des agents de sécurité du Québec, section locale 8922 des Métallurgistes unis d'Amérique,
agent négociateur,
et
Métallurgistes unis d'Amérique,
partie intéressée.

CITÉ: Sécurité Kolossal Inc.

Dossier du Conseil: 24131-C

Décision n° 292
le 17 septembre 2004

Demande présentée en vertu de l'article 24 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Arbitrage - Période ouverte - Syndicat maraudeur - Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée par le syndicat pour représenter les employés de sécurité au service de Sécurité Kolossal Inc. travaillant aux aéroports internationaux à Dorval et à Mirabel - Au moment de cette demande, les parties avaient pris part à un processus d'arbitrage en vertu de l'article 79 du *Code* - Le Conseil conclut qu'il n'est pas possible pour un syndicat maraudeur de présenter une demande d'accréditation lorsque les parties ont commencé formellement un processus d'arbitrage en vertu de l'article 79 du *Code* et que ces dernières se sont engagées à mettre en oeuvre la décision arbitrale - La période durant laquelle l'arbitre devait déterminer le contenu des clauses restantes de la convention collective ne peut constituer une période dite «ouverte» au sens du *Code* pour un syndicat maraudeur - La demande d'accréditation est rejetée.

Le Conseil se composait de Me Edmund E. Tobin, Vice-président, ainsi que de Me Sonia Gaal et M. Daniel Charbonneau, Membres.

Counsel of Record

Mr. Daniel Charest, for the applicant;
Mr. Bernard Philion, for the certified bargaining agent;
Mr. Michel Desrosiers, for the employer.

On May 28, 2004, the Board dismissed the application in the present matter (*Sécurité Kolossal Inc.*, May 28, 2004 (CIRB LD 1092)), and indicated that the detailed reasons for this decision would follow. This text constitutes the detailed reasons for the decision and was written by Mr. Daniel Charbonneau, Member.

[1] The review of the application is based upon the written submissions and the documentation filed by the parties, as well as the investigating officer's report. These documents were sufficient to determine the matters at issue pursuant to section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), without the need to hold a hearing.

[2] This is an application for certification filed on December 28, 2003, pursuant to section 24 of the *Code* by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN (the applicant or the CSN), seeking to represent the security employees of Sécurité Kolossal Inc. (the employer) working at the international airports located in Dorval and Mirabel, Quebec. The unit sought by the CSN is as follows:

> all security employees of Sécutité Kolossal Inc. and/or formerly of Executive Security Services Ltd., working at the Montréal International Airport in Dorval, Quebec, and the Mirabel International Airport in Mirabel, Quebec, excluding supervisors and managers.

[3] The Union des agents de sécurité du Québec, Local 8922 of the United Steelworkers of America (the Steelworkers), has been the certified bargaining agent since January 25, 1990. The Steelworkers oppose the application for certification because when it was filed, the parties were engaged in an arbitration process pursuant to section 79 of the *Code* for the purpose of determining the final content of their collective agreement.

I - Background

[4] Sécurité Kolossal Inc. is a security and investigation company that secured the contract for passenger security screening at Dorval and Mirabel airports. The last collective agreement between the employer and the certified bargaining agent came into force on

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Daniel Charest, pour le requérant;
M[e] Bernard Philion, pour l'agent négociateur accrédité;
M[e] Michel Desrosiers, pour l'employeur.

Le 28 mai 2004, le Conseil a rejeté la demande dans la présente affaire (*Sécurité Kolossal Inc.*, 28 mai 2004 (CCRI LD 1092)) en précisant que les motifs détaillés de cette décision suivraient. Le présent texte constitue les motifs détaillés de cette décision et a été rédigé par M. Daniel Charbonneau, Membre.

[1] L'examen de la demande repose sur les observations écrites et les documents déposés par les parties ainsi que sur le rapport de l'agent enquêteur. Ces documents étant suffisants pour trancher les questions en litige, conformément à l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), aucune audience n'a été nécessaire.

[2] Il s'agit d'une demande d'accréditation présentée le 28 décembre 2003 en vertu de l'article 24 du *Code* par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN (le requérant ou la CSN) pour représenter les employés de sécurité au service de Sécurité Kolossal Inc. (l'employeur) travaillant aux aéroports internationaux situés à Dorval et à Mirabel au Québec. L'unité visée par la CSN se lit comme suit:

> tous les employés de sécurité de Sécurité Kolossal inc. et/ou anciennement de Executive Security Services ltd. travaillant à l'aéroport international de Montréal, Dorval (Québec) et à l'aéroport international de Montréal à Mirabel, Mirabel (Québec), à l'exception des superviseurs et des gérants.

[3] L'Union des agents de sécurité du Québec, section locale 8922 des Métallurgistes unis d'Amérique (les Métallos), est l'agent négociateur accrédité depuis le 25 janvier 1990. Les Métallos s'opposent à la demande d'accréditation parce qu'au moment où cette dernière a été présentée, les parties avaient pris part à un processus d'arbitrage conformément à l'article 79 du *Code*, et ce, afin de déterminer le contenu définitif de leur convention collective.

I - Contexte

[4] Sécurité Kolossal Inc. est une entreprise de sécurité et d'enquêtes qui a obtenu le contrat de contrôle de sécurité pour les passagers aux aéroports de Dorval et de Mirabel. La dernière convention collective entre l'employeur et l'agent négociateur accrédité est entrée

September 28, 1998, and expired on September 23, 2002.

[5] The parties then initiated the bargaining process and by mutual agreement, requested the help of a mediator. According to the Steelworkers, 17 mediation sessions were held in June and July 2003, at the end of which most of the non-monetary clauses were settled. The parties then agreed to submit to arbitration questions related to the renewal of the collective agreement, pursuant to section 79 of the *Code*. Mr. Jean-Pierre Tremblay received confirmation of his appointment as arbitrator by way of letter dated September 23, 2003, signed by the employer's counsel in the name of both parties.

[6] Also according to the Steelworkers, the arbitration sessions took place on October 8 and 28, November 7, 10, 25, 26 and 27, and December 3, 9, 10 and 11, 2003. A session was also scheduled for January 27, 2004, but it was cancelled by the employer after the CSN filed the application for certification on December 28, 2003.

[7] The Steelworkers submit that the outstanding clauses to be discussed before the arbitrator were monetary clauses and involved the following subjects:

- salaries and bonuses
- parking fees
- group insurance premiums
- breaks
- pension fund
- leave

[8] The Steelworkers submit that the application for certification filed by the CSN must be dismissed because the parties took advantage of the provisions of the *Code* to reach a peaceful settlement for the renewal of the collective agreement. Moreover, the Steelworkers contend that, since they no longer have the option to go on strike, they are in a vulnerable position if the Board allows the CSN's application. In their view, this situation would be contrary to the purpose of section 79 of the *Code*, which is to promote industrial peace through an arbitration procedure.

[9] The employer is also of the opinion that it is not appropriate at this time to allow the applicant's application for certification for the same reasons as those raised by the Steelworkers.

en vigueur le 28 septembre 1998 pour se terminer le 23 septembre 2002.

[5] Les parties ont alors enclenché le processus de négociation et d'un commun accord elles ont demandé l'aide d'un médiateur. Selon les Métallos, 17 séances de médiation ont été tenues en juin et en juillet 2003, au terme desquelles la plupart des clauses normatives ont été réglées. Les parties ont ensuite convenu de soumettre à l'arbitrage, conformément à l'article 79 du *Code*, les questions liées au renouvellement de la convention collective. Me Jean-Pierre Tremblay a reçu confirmation de son mandat d'arbitre par lettre datée du 23 septembre 2003 et signée par le procureur de l'employeur, au nom des deux parties.

[6] Toujours selon les Métallos, les séances d'arbitrage ont eu lieu les 8 et 28 octobre, les 7, 10, 25, 26 et 27 novembre ainsi que les 3, 9, 10 et 11 décembre 2003. Une séance était aussi prévue pour le 27 janvier 2004, mais celle-ci a été annulée par l'employeur à la suite du dépôt de la demande d'accréditation présentée par la CSN, le 28 décembre 2003.

[7] Les Métallos soutiennent que les clauses qui restaient à débattre devant l'arbitre étaient à incidence monétaire et concernaient les sujets suivants:

- les salaires et primes
- les frais de stationnement
- la cotisation à l'assurance collective
- les pauses
- le fonds de pension
- les congés

[8] Les Métallos allèguent que la demande d'accréditation présentée par la CSN doit être rejetée étant donné que les parties se sont prévalues des dispositions du *Code* afin de favoriser un règlement pacifique du renouvellement de la convention collective. De plus, n'ayant plus la possibilité de faire la grève, les Métallos soutiennent qu'ils se retrouvent en situation de vulnérabilité si le Conseil accepte la demande de la CSN. Selon eux, cette situation serait contraire au but recherché par l'article 79 du *Code*, qui est de favoriser la paix industrielle par le mécanisme d'arbitrage.

[9] L'employeur considère également qu'il n'est pas opportun à ce moment d'accepter la demande d'accréditation du requérant, pour les mêmes motifs que ceux invoqués par les Métallos.

[10] Although the CSN recognizes the effects of section 79 of the *Code*, it submits that an agreement arising from this section is binding only on the parties to the agreement and cannot in any way alter the time periods specified in section 24 of the *Code*. According to the CSN, any other interpretation would infringe its right to file an application for certification for the proposed unit. The CSN further submits that the Steelworkers no longer have the support of the majority of the employees affected by the application for certification and therefore, the Board must certify the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN as bargaining agent.

[11] With regard to the bargaining unit, the employer suggests altering the unit proposed in the application to read as follows:

> All Sécurité Kolossal Inc. screening officers working at the Montréal International Airport in Dorval, Quebec and the Mirabel International Airport in Mirabel, Quebec, excluding supervisors, **point leaders** and managers.
>
> (emphasis added; translation)

[12] The employer submits that it has been the employer of the screening officers at the Montréal airports since April 1995, since the bankruptcy of Executive Security Services Ltd. (the name of the employer appearing on the Steelworkers' bargaining certificate). The employer also submits that the point leader positions are currently excluded from the bargaining unit because they are representatives of the employer and they perform supervisory duties. It therefore asks that the bargaining unit be modified to exclude the point leaders. The Steelworkers have not expressed their opinion on the changes proposed by the employer.

II - Analysis and Decision

[13] The CSN's application for certification was filed pursuant to section 24 of the *Code*. This provision of the *Code* stipulates the following:

> 24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.

[10] La CSN, bien qu'elle reconnaisse les effets de l'article 79 du *Code*, soutient qu'une entente découlant de cet article ne lie que les parties signataires et ne peut modifier de quelque manière que ce soit les délais prévus à l'article 24 du *Code*. Selon elle, toute autre interprétation porterait atteinte à ses droits de présenter une demande d'accréditation pour l'unité visée. La CSN soutient en outre que les Métallos ne détiennent plus l'appui de la majorité des employés visés par la demande d'accréditation et que le Conseil doit en conséquence accréditer le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Kolossal Aéroport-CSN à titre d'agent négociateur.

[11] Au regard de l'unité de négociation, l'employeur suggère de modifier l'unité proposée dans la demande par la suivante:

> Tous les agents de contrôle de Sécurité Kolossal inc. travaillant à l'aéroport international de Montréal, Dorval (Québec) et à l'aéroport international de Montréal à Mirabel, Mirabel (Québec), à l'exception des superviseurs, **des chefs de point de contrôle** et des gérants.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[12] L'employeur soutient qu'il est l'employeur des agents de contrôle aux aéroports de Montréal depuis le mois d'avril 1995, à la suite de la faillite d'Executive Security Services Ltd. (qui est le nom de l'employeur apparaissant sur le certificat d'accréditation des Métallos). Il soutient également que les postes de chefs de point de contrôle sont présentement exclus de l'unité de négociation puisqu'ils sont des représentants de l'employeur et qu'ils exercent des fonctions de supervision. Il demande donc de modifier l'unité de négociation afin que les chefs de point de contrôle soient exclus de l'unité. Les Métallos ne se sont pas prononcés sur les changements proposés par l'employeur.

II - Analyse et décision

[13] La demande d'accréditation de la CSN a été présentée en vertu de l'article 24 du *Code*. Cette disposition du *Code* prévoit ce qui suit:

> 24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.

(2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made:

(a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;

(b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;

(c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and

(d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only

(i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, ...

(2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:

a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;

b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;

c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;

d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:

(i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes...

[14] Further, the union filing an application for certification must satisfy the provisions of section 28 of the *Code*, which reads as follows:

28. Where the Board:

(a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,

(b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

[14] De plus, le syndicat qui présente une demande d'accréditation doit satisfaire aux dispositions de l'article 28 du *Code*, qui se lit comme suit:

28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:

a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;

b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

[15] The facts show that the last collective agreement had a term of four years, from September 28, 1998 to September 23, 2002. The employer and the Steelworkers were in negotiations (including mediation), as of the date of expiry of the collective agreement. The CSN filed its application on December 28, 2003, given the fact that section 24(2)(d) of the *Code* was applicable because the initial collective agreement had expired on September 23, 2002.

[15] Les faits ont démontré que la dernière convention collective a été d'une durée de quatre ans, soit du 28 septembre 1998 au 23 septembre 2002. L'employeur et les Métallos étaient, depuis la date d'expiration de la convention collective, en processus de négociation (y compris la médiation). La CSN a présenté sa demande le 28 décembre 2003 compte tenu du fait que l'alinéa 24(2)d) du *Code* était applicable puisque la convention collective initiale était expirée depuis le 23 septembre 2002.

[16] However, the facts on record show that on September 23, 2003, the employer and the Steelworkers had decided to go to arbitration to determine the content of the monetary clauses of their collective agreement on which they had not been able to agree. The process was initiated voluntarily in accordance with section 79 of the *Code*.

[17] Section 79 of the *Code*, invoked by the Steelworkers, reads as follows:

> 79.(1) Despite any other provision of this Part, an employer and a bargaining agent may agree in writing, as part of a collective agreement or otherwise, to refer any matter respecting the renewal or revision of a collective agreement or the entering into of a new collective agreement to a person or body for final and binding determination.
>
> (2) The agreement suspends the right to strike or lockout and constitutes an undertaking to implement the determination.

[18] Section 79 was incorporated into the *Code* on January 1, 1999, following a recommendation made in the report *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report):

> We do think the statute should make it clear that parties are free to say, in their collective agreement, or in a supplementary agreement negotiated during bargaining, that they will voluntarily submit their disputes to arbitration and forgo their right to strike or lockout. ...
>
> ...
>
> RECOMMENDATION:
>
> The *Code* should contain a section allowing parties to agree to submit a collective bargaining dispute to any form of final and binding arbitration and by so doing forgo the right to strike or lockout. Such agreement could be within a collective agreement or in a separate document.
>
> (pages 162-163)

[19] In following up on this recommendation and incorporating this section in the *Code*, the legislator wanted to enable the parties to refer to an arbitrator, for example, any matter respecting the renewal of a collective agreement. However, the parties are required to waive their right to strike or lockout as well as to fully implement the undertaking to carry out the arbitral award.

[16] Les faits au dossier démontrent cependant que le 23 septembre 2003, l'employeur et les Métallos ont décidé d'avoir recours à l'arbitrage afin de déterminer le contenu des clauses à incidence monétaire de leur convention collective sur lesquelles ils n'avaient pu s'entendre. Ce processus a été enclenché volontairement en conformité avec l'article 79 du *Code*.

[17] L'article 79 du *Code*, invoqué par les Métallos, se lit comme suit:

> 79.(1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir par écrit, notamment dans une convention collective, de soumettre toute question liée au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, ou à la conclusion d'une nouvelle convention collective à une personne ou un organisme pour décision définitive et exécutoire.
>
> (2) L'entente suspend le droit de grève ou de lock-out et constitue l'engagement de mettre en oeuvre la décision.

[18] L'article 79 a été incorporé au *Code* le 1er janvier 1999, à la suite d'une recommandation du rapport *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims):

> Nous croyons fermement que la loi doit stipuler clairement que les parties sont libres d'inscrire, dans leur convention collective, ou dans une entente complémentaire conclue durant le processus de négociation, qu'elles soumettront volontairement leur différend à l'arbitrage et renonceront à leur droit de grève ou de lock-out...
>
> ...
>
> RECOMMANDATION:
>
> Que le Code renferme un article permettant aux parties de soumettre d'un commun accord leur différend à un processus d'arbitrage exécutoire et sans appel et, ce faisant, de renoncer à leur droit de grève ou de lock-out. Une telle entente pourrait figurer dans la convention collective ou sur un document distinct.
>
> (page 180)

[19] En donnant suite à cette recommandation et en incorporant cet article au *Code*, le législateur a voulu permettre aux parties de soumettre à un arbitre, par exemple, toute question liée au renouvellement d'une convention collective. Il a cependant imposé à ces parties de renoncer à leur droit de grève ou de lock-out ainsi qu'une application définitive de l'engagement de mettre en oeuvre la décision arbitrale.

[20] It is interesting to note that the wording of section 79(1) of the *Code* provides that arbitration of a dispute is possible "despite any other provision of this Part." Thus, it appears that the legislator wanted to establish the possibility for the parties to have access to this resolution method despite the provisions of the overall scheme set out in the *Code*. The intent of the legislator was not, however, to exclude all attempts at raiding.

[21] The system of collective relations established by the *Code* and the so-called "open" periods provided in section 24 for filing competing applications for certification must apply to a certain extent. There must be an "open" period during which a competing union can file an application for certification despite the fact that parties decide to come to an agreement regarding final and binding arbitration for the purpose of entering into a collective agreement. It is clear that, in such a case, the last three months of operation of an initial collective agreement must constitute an "open" period within the meaning of sections 24(2)(c) and (d) of the *Code*.

[22] Therefore, the Board must determine whether an application for certification by a competing union in a raiding situation limits the scope of the agreement reached pursuant to section 79 of the *Code* or find that from the moment when the arbitrator is seized of a request by the parties for binding arbitration for the purpose of renewing a collective agreement. The bargaining unit is then, in a sense, governed by a collective agreement within the meaning of section 24(2) of the *Code*, with the terms of the agreement remaining to be determined by the arbitrator.

[23] The Board is aware that section 79 of the *Code* has never been the subject of a decision attempting to determine the scope of this provision in conjunction with the provisions of section 24 of the *Code*. Therefore, the Board must reconcile the provisions of these two sections in keeping with the fundamental objectives of the *Code*.

[24] In the present case, the uncontradicted evidence shows that there were 17 sessions with a mediator in June and July 2003, during which most of the non-monetary clauses were settled. On September 23, the parties confirmed in writing that they were referring the mandate for binding arbitration to Mr. Jean-Pierre Tremblay. According to the dates on file, 11 days of arbitration took place in October, November and

[20] Il est intéressant de noter à cet égard que le libellé du paragraphe 79(1) du *Code* prévoit que l'arbitrage d'un différend est possible «par dérogation aux autres dispositions de la présente partie». Le législateur semble donc avoir voulu consacrer la possibilité pour des parties d'avoir recours à ce moyen malgré les dispositions du régime général prévu dans le *Code*. L'intention du législateur n'était cependant pas d'exclure toute tentative de maraudage.

[21] Le régime de rapports collectifs établi par le *Code* et les périodes dites «ouvertes» prévues à l'article 24 pour la présentation de demandes d'accréditation concurrentes doivent trouver leur application dans une certaine mesure. Il doit en effet exister une période dite «ouverte» durant laquelle un syndicat concurrent peut présenter une demande d'accréditation malgré le fait que des parties décident de conclure une entente prévoyant l'arbitrage exécutoire et définitif pour la conclusion d'une convention collective. Il est clair que, dans un tel cas, les trois derniers mois d'application de la convention collective initiale doivent constituer une période dite «ouverte» au sens des alinéas 24(2)c) et d) du *Code*.

[22] Le Conseil doit donc déterminer si une demande d'accréditation d'un syndicat concurrent dans le cadre d'un maraudage limite la portée de l'entente conclue en vertu de l'article 79 du *Code* ou constater qu'à partir du moment où l'arbitre est saisi par les parties d'une demande d'arbitrage exécutoire pour le renouvellement d'une convention collective, l'unité de négociation est dès lors en quelque sorte régie par une convention collective au sens du paragraphe 24(2) du *Code*, dont les modalités restent à être déterminées par l'arbitre.

[23] Le Conseil est conscient que l'article 79 du *Code* n'a encore jamais fait l'objet d'une décision visant à déterminer la portée de cette disposition en conjonction avec les dispositions de l'article 24 du *Code*. Le Conseil doit donc réconcilier les dispositions de ces deux articles dans le respect des objectifs fondamentaux du *Code*.

[24] Dans le cas présent, la preuve non contredite démontre qu'il y a eu 17 séances en présence d'un médiateur en juin et juillet 2003, au cours desquelles la plupart des clauses normatives ont été réglées. Le 23 septembre suivant, les parties confirmaient par écrit qu'elles confiaient le mandat d'arbitrage exécutoire à Me Jean-Pierre Tremblay. Selon les dates au dossier, il s'est tenu 11 journées d'arbitrage en octobre, novembre

December 2003. As was mentioned earlier, the CSN filed its application on December 28, 2003. At that time, there were six outstanding monetary clauses to be argued before the arbitrator, Mr. Tremblay.

[25] In the Board's decision *Maritime Employers Association*, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001, the Board said the following concerning the existence of a collective agreement and the need for the Board to give full effect to the clearly expressed wishes of the parties in this regard:

> [49] The *Code* does not require the collective agreement to take any particular form, as long as it is in writing, that it is drawn up between the certified bargaining agent and the employer, and sets forth the working conditions. It is as of this point that section 56 in the *Code* binds the bargaining agent, the employer and the employees in the bargaining unit.
>
> ...
>
> [55] Moreover, the collective agreement is the cornerstone of labour relations in Canada. This principle is recognized in the preamble to the *Code* which encourages the practice of free collective bargaining. The *Code* also states that the collective agreement is the foundation of sound labour relations leading to appropriate working conditions and healthy relationships between workers and employers. It is within this context that the Board must support the means available to the parties to come to an agreement on working conditions. The Board cannot ignore the practical aspect of labour relations and the need for simple and well known criteria for all parties involved. The Board will not allow a formality unforeseen in the *Code* to hinder the freely expressed will of the parties to finalize a collective agreement. ...
>
> (pages 17 and 20; 143,008-143,009; and 15-18)

[26] In a decision by the Quebec Labour Court, an issue similar to the one in the present matter was discussed. In *Syndicat des travailleurs des entreprises Philip* c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, no. 500-28-000539-973, February 19, 1998 (T.T.), Justice Lesage allowed the appeal and reviewed the decision of the labour commissioner. This was an application for certification filed by the CSN pursuant to the provisions of the Quebec *Labour Code*, involving a group of employees represented by the Teamsters. This application for certification had been dismissed by the labour commissioner as untimely. The application was filed on September 9, 1997, but the parties involved had filed, on August 22, 1997, a joint application to the Quebec Department of Labour to have their dispute submitted to arbitration in order to enter into a collective

et décembre 2003. Et comme mentionné précédemment, la CSN présentait sa demande le 28 décembre 2003. À ce moment, six clauses à incidence monétaire restaient à débattre devant l'arbitre Tremblay.

[25] Dans la décision du Conseil *Association des employeurs maritimes*, [2000] CCRI n° 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001, le Conseil a mentionné ce qui suit au sujet de l'existence d'une convention collective et de l'importance pour le Conseil de donner pleinement effet à la volonté clairement exprimée par les parties à cet égard:

> [49] Le *Code* n'exige pas que la convention collective ait une forme particulière, en autant qu'elle soit par écrit, qu'elle soit conclue entre l'agent négociateur accrédité et l'employeur et qu'elle touche aux conditions de travail. C'est à compter de ce moment que l'article 56 du *Code* prévoit que la convention lie l'agent négociateur, l'employeur et les employés de l'unité de négociation.
>
> ...
>
> [55] Qui plus est, la convention collective est la pierre angulaire des relations de travail au Canada. Ce principe est reconnu dans le préambule du *Code* qui vise à encourager la pratique des libres négociations collectives. Le *Code* précise que la convention collective est le fondement des relations de travail fructueuses qui permet d'établir de bonnes conditions de travail et de saines relations entre travailleurs et employeurs. C'est dans cette optique que le Conseil doit soutenir les moyens des parties pour en arriver à s'entendre sur des conditions de travail. Le Conseil ne peut ignorer le côté pratique des relations de travail et le besoin d'avoir des critères à la fois simples et biens connus de toutes les parties en cause. Le Conseil ne permettra pas qu'un formalisme non prévu dans le *Code* puisse faire échec à la volonté clairement exprimée par les parties de conclure une convention collective...
>
> (pages 17 et 20; 143,008- 143,009; et 15-18)

[26] Dans une décision rendue par le Tribunal du travail du Québec, une question semblable au cas présent a été discutée. Dans l'affaire *Syndicat des travailleurs des entreprises Philip* c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, dossier n° 500-28-000539-973, 19 février 1998 (T.T.), le juge Lesage a maintenu l'appel et a révisé la décision du commissaire du travail. Il s'agissait d'une requête en accréditation présentée par la CSN, selon les dispositions du *Code du travail* du Québec, et visant un groupe d'employés représentés par les «Teamsters». Cette requête en accréditation a été rejetée par le commissaire du travail, car hors délai. La requête avait été présentée le 9 septembre 1997, mais les parties à ce dossier avaient présenté le 22 août 1997 une demande conjointe au ministère du Travail (du Québec), afin de soumettre à l'arbitrage le différend les opposant en vue

agreement. However, it was only on September 10, 1997, that is, one day after the filing of the raiding union's application for certification, that the parties were notified by the Department of Labour (in the name of the Minister) that the dispute was being officially referred to arbitration.

[27] In his judgment, Justice Lesage wrote the following on this topic:

> It is inaccurate to say that the referral declared by the Minister is automatic and serves only to confirm a first decision made by the parties... As the ministerial decision is essential, this is the date where it is referred to the extrinsic process of arbitration... No retroactive effect is ordered and it is not presumed in the administrative order.
>
> (pages 9-10; translation)

[28] However, it should be noted that the Quebec *Labour Code* provides specifically, in section 75, that only the Minister of Labour has the decision-making power to authorize the parties to resort to arbitration of their collective agreement when they make such a request to the Minister. Therefore, under these circumstances, Justice Lesage held that the CSN's application for certification was not untimely and that it had been filed within the "window of time" stipulated by the Quebec *Labour Code*. In fact, this application was filed one day before the Minister authorized the arbitration.

[29] While saying that the application for certification should, therefore, be allowed, the judge also made the following comments:

> It is part of the inherent logic of section 22 L.C., which stipulates the windows of time during which it is possible to displace an existing association, that the latter, over a set period of time, has theoretically demonstrated its inability to achieve the essential purpose of its mission as the exclusive representative, namely, the execution of a collective agreement. **This failure disappears when the proceeding to achieve this agreement is legally mandated to an arbitrator**. But it is not sufficient to request it; the arbitration must have officially become the means to the solution sought, and this happens only at the Minister's referral.
>
> (page 10; emphasis added; translation)

[30] In the *Code*, there is no such obligation for the parties to obtain the Minister's authorization before entering into an agreement for the arbitration of their collective agreement. Section 79 of the *Code* allows the parties to submit the dispute to an arbitrator for a final and binding determination without any other

de conclure une convention collective. Ce n'est cependant que le 10 septembre 1997, soit une journée après la présentation de la requête en accréditation du syndicat maraudeur, que les parties ont été avisées par le ministère du Travail (au nom du ministre) que le différend était officiellement soumis à l'arbitrage.

[27] Le juge Lesage dans son jugement s'exprime ainsi à ce sujet:

> Il est inexact d'affirmer que le déféré prononcé par le ministre est un automatisme et qu'il ne fait qu'entériner une première décision prise par les parties... Comme la décision ministérielle est essentielle, c'est sa date qui constitue le moment de la prise en charge par le processus extrinsèque d'arbitrage... Aucun effet rétroactif n'est édicté et il ne se présume pas dans l'ordre administratif.
>
> (pages 9-10)

[28] Il est à noter cependant que le *Code du travail* du Québec prévoit spécifiquement, à son article 75, que seul le ministre du Travail a le pouvoir décisionnel d'autoriser des parties à recourir à l'arbitrage de leur convention collective lorsqu'elles lui en font la demande. Dans ces circonstances, le juge Lesage a donc conclu que la requête en accréditation de la CSN n'était pas hors délai et qu'elle avait été présentée dans les «délais-fenêtres» prévus par le *Code du travail* du Québec. Cette requête avait en effet été présentée une journée avant que le ministre n'autorise l'arbitrage.

[29] Tout en mentionnant que la requête en accréditation devait donc être accordée, le juge a cependant apporté les commentaires suivants:

> Il est dans la logique profonde de l'article 22 C.T., édictant les délais-fenêtres pour permettre de déloger une association en place, que celle-ci, par l'écoulement d'un temps préfixe, a théoriquement démontré son impuissance à atteindre le but essentiel de sa mission de représentant exclusif, à savoir la passation d'une convention collective. **Cette dimension de faillite est évacuée, lorsque le débat pour atteindre cette convention est légalement confié à un arbitre**. Mais il ne suffit pas de le demander, il faut que l'arbitrage soit officiellement devenu la voie de la solution recherchée, et ceci n'existe que par le déféré du ministre.
>
> (page 10; c'est nous qui soulignons)

[30] Or, dans le *Code*, il n'y a pas une telle obligation pour les parties d'obtenir préalablement l'autorisation du ministre avant de pouvoir conclure une entente visant l'arbitrage de leur convention collective. L'article 79 du *Code* permet aux parties de soumettre le différend à un arbitre pour une décision définitive et

formalities. *A contrario*, Justice Lesage confirmed that from the moment the parties formally refer their dispute to arbitration, there is no longer any possibility for a raiding union to file an application for certification. Although this decision concerns the Quebec *Labour Code*, it is of particular interest to the Board because the basic principles to which it refers can also be applied within the federal system.

[31] In light of the foregoing, the Board is of the opinion that, from the moment the parties are engaged in a binding arbitration process pursuant to section 79 of the *Code*, after the original collective agreement has expired, it is no longer possible to consider that there is no collective agreement applicable to the bargaining unit and that this period remains open for a raiding union. In such a case, the employment conditions remain to be determined by the arbitrator, but the parties have undertaken, within the meaning of section 79(2) of the *Code*, to "implement the determination" of the arbitrator. This undertaking demonstrates the parties' intention to put an end to the duty to bargain.

[32] Therefore, the Board agrees with the Steelworkers' position that the CSN's interpretation of this matter would put a certified union that decides to resort to arbitration and waives its right to strike in a vulnerable position, which appears to be incompatible with the objectives sought by the legislator. The same would apply to the employer, which waives its right to lockout without being certain of bargaining with the correct opposite party.

[33] The legislator intended to promote industrial peace and sound industrial relations by permitting the parties to proceed to arbitration with their collective agreement, by mutual agreement. The legislator's objective could not have been to increase the parties' level of uncertainty according to the real status of the bargaining agent or to create a disruptive effect during the process of finalizing the content of the collective agreement through arbitration.

[34] Therefore, the Board finds that it is not possible for a raiding union to file an application for certification when the parties have formally commenced the arbitration process of their collective agreement pursuant to section 79 of the *Code* and have undertaken to implement this arbitral award. However, there is a need to consider the circumstances and specific context

exécutoire sans autre formalité. *A contrario*, le juge Lesage est donc venu confirmer qu'à partir du moment où les parties renvoient formellement leur différend à l'arbitrage, il n'y a plus de possibilité pour un syndicat maraudeur de présenter une requête en accréditation. Bien que cette décision concerne le *Code du travail* du Québec, elle s'est avérée être d'un intérêt particulier pour le Conseil puisque les principes fondamentaux auxquels elle fait référence peuvent aussi trouver application dans le régime fédéral.

[31] À la lumière de ce qui précède, le Conseil estime qu'à partir du moment où des parties sont engagées dans un processus d'arbitrage exécutoire en vertu de l'article 79 du *Code*, après l'expiration de la convention collective initiale, il n'est plus possible de considérer qu'il n'y a pas de convention collective applicable à l'unité de négociation et que cette période demeure ouverte pour un syndicat maraudeur. Dans un tel cas, les conditions d'emploi restent à être déterminées par l'arbitre, mais les parties se sont engagées au sens du paragraphe 79(2) du *Code* à «mettre en oeuvre la décision» de l'arbitre. Cet engagement démontre l'intention des parties de mettre un terme à l'obligation de négocier.

[32] Le Conseil est par conséquent en accord avec la position des Métallos selon laquelle l'interprétation de la CSN dans la présente affaire placerait un syndicat accrédité qui décide de recourir à l'arbitrage, tout en renonçant à son droit de grève, dans une situation de vulnérabilité qui paraît incompatible avec les objectifs recherchés par le législateur. Il en est de même pour l'employeur qui aurait renoncé à son droit de lock-out sans être certain de négocier avec le bon vis-à-vis.

[33] Le législateur visait à favoriser la paix industrielle et des relations du travail saines et fructueuses en permettant aux parties de recourir à l'arbitrage de leur convention collective d'un commun accord. L'objectif du législateur à cet égard ne peut avoir été d'augmenter le niveau d'insécurité des parties relativement au statut réel de l'agent négociateur et de créer un effet perturbateur durant le processus de finalisation du contenu de la convention collective par arbitrage.

[34] Le Conseil conclut donc qu'il n'est pas possible pour un syndicat maraudeur de présenter une demande d'accréditation lorsque des parties ont commencé formellement un processus d'arbitrage de leur convention collective en vertu de l'article 79 du *Code* et que ces dernières se sont engagées à mettre en oeuvre cette décision arbitrale. Il faut cependant considérer les

of each matter. If the facts demonstrated that a party was using section 79 of the *Code* as a cover to avoid or to delay entering into a collective agreement, the Board could make a different interpretation and question the real intentions of the parties. However, in this instance, the Board finds that the parties, following mediation, initiated the arbitration process with the real intention of implementing the arbitrator's decision and finalizing the content of the outstanding clauses of their collective agreement.

[35] Therefore, the period during which the arbitrator must determine the content of the outstanding clauses of the collective agreement is not an "open" period for a raiding union within the meaning of section 24(2)(d) of the *Code*. The stability of the existing industrial relations systems and compliance with the *Code*'s objectieves depend on this.

[36] For these reasons, the CSN's application for certification is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

circonstances et le contexte particulier de chaque affaire. Si les faits démontraient qu'une partie utilisait l'article 79 du *Code* comme une façade pour éviter ou retarder la conclusion d'une convention collective, le Conseil pourrait avoir une autre interprétation et remettre en question l'intention réelle des parties. Dans l'affaire qui nous occupe cependant, le Conseil conclut que les deux parties ont, à la suite du processus de médiation, enclenché le processus d'arbitrage avec l'intention réelle de mettre en oeuvre la décision de l'arbitre et de finaliser le contenu des dernières clauses de leur convention collective.

[35] Par conséquent, la période durant laquelle l'arbitre devait déterminer le contenu des clauses restantes de la convention collective ne peut constituer une période dite «ouverte» au sens de l'alinéa 24(2)d) du *Code* pour un syndicat maraudeur. Il en va de la stabilité du régime de relations du travail en place et du respect des objectifs du *Code*.

[36] Pour ces motifs, la demande d'accréditation de la CSN est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Sécurité Kolossal Inc., May 28, 2004 (CIRB LD 1092)

Maritime Employers Association, [2000] CIRB no. 77; 62 CLRBR (2d) 1; and 2001 CLLC 220-001

Syndicat des travailleurs des entreprises Philip c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, no. 500-28-000539-973, February 19, 1998 (T.T.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 24, 24(2)(c), 24(2)(d); 28; 79, 79(1), 79(2)

AFFAIRES CITÉES

Sécurité Kolossal Inc., 28 mai 2004 (CCRI LD 1092)

Association des employeurs maritimes, [2000] CCRI nº 77; 62 CLRBR (2d) 1; et 2001 CLLC 220-001

Syndicat des travailleurs des entreprises Philip c. *Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, local 106*, dossier nº 500-28-000539-973, 19 février 1998 (T.T.)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 24, 24(2)c), 24(2)d); 28; 79, 79(1), 79(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

St. Croix Stevedores and Affiliates,
applicant,
and
Bayside Port Employers Association Inc.,
employer,
and
Champlain Stevedoring Inc.;Westroc Inc.; Kingsco Transport Ltd.; Jamer Materials Ltd.; Bayside Materials Handling Inc.; Charlotte County Ports Ltd.; Connors Bros., Limited,
respondents.

CITED AS: Bayside Port Employers Association Inc.

Board File: 20985-C

Decision no. 293
September 27, 2004

Application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Longshoring - Geographic certification - Review of certification - Inclusions - Bulk cargoes - Application filed by the applicant union to review its geographic certification for the Port of Bayside (the Port), New Brunswick - Union seeks to expand the geographic certification to include longshoring work related to the handling of bulk cargoes - The Board concludes that all employers engaged in longshoring operations at the Port are to be comprised in the geographic certification order and bound by the terms of the Bayside Port Employers Association Inc. agreement, including any work that may be subcontracted to other employers - The majority of the Board concludes that Kingsco is not engaged in longshoring activities and is therefore excluded - The geographic certification description should be kept as general as possible.

Preliminary objection - *Res judicata* - Longshoring - Section 18 - The respondents submit that the union's application to include bulk carriers within the scope of

Motifs de décision

Débardeurs et affiliés de Sainte-Croix,
requérant,
et
Bayside Port Employers Association Inc.,
employeur,
et
Champlain Stevedoring Inc.; Westroc Inc.; Kingsco Transport Ltd.; Jamer Materials Ltd.; Bayside Materials Handling Inc.; Charlotte County Ports Ltd.; Connors Bros., Limited,
intimées.

CITÉ: Bayside Port Employers Association Inc.

Dossier du Conseil: 20985-C

Décision n° 293
le 27 septembre 2004

Demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Débardage - Accréditation par région géographique - Révision du certificat d'accréditation - Inclusions - Cargaisons en vrac - Demande présentée par le syndicat aux fins de la révision de son certificat d'accréditation par région géographique visant le port de Bayside (le port), au Nouveau-Brunswick - Le syndicat cherche à élargir l'accréditation par région géographique de manière à inclure les activités de débardage liées à la manutention de cargaisons en vrac - Le Conseil en arrive à la conclusion que tous les employeurs qui mènent des activités de débardage au port doivent être inclus dans l'ordonnance d'accréditation par région géographique et liés par les dispositions de la convention collective qui a été conclue par la Bayside Port Employers Association Inc., ce qui comprend le travail qui peut être donné en sous-traitance à d'autres employeurs - La majorité du banc conclut que Kingsco ne mène pas d'activités de débardage et qu'elle est par conséquent exclue - L'accréditation par région géographique devrait demeurer aussi générale que possible.

Objection préliminaire - Chose jugée - Débardage - Article 18 - Les intimées soutiennent que la demande du syndicat aux fins d'inclure les vraquiers dans la

the geographic certification is *res judicata* - The Board dismisses the preliminary objection - The current application does not raise the same issues - The respondents to this application are not identical to those in the previous application for a geographic certification.

Partial dissent - Longshoring - Review of geographic certification - Dissenting Member disagrees with the majority's conclusion that the work carried out by Kingsco's payloader operator is not longshoring work - The Member views the inherent purpose of Kingsco's payloader equipment and operator relates solely and directly to the unloading of its customer's cargo (gypsum) transported by ship to the Port and therefore Kingsco has extended itself into the longshoring industry at the Port - Therefore, the work carried out by the payloader operator is longshoring work carried out in connection with the maritime transport - To allow Kingsco to carry out this work outside the geographic certification undermines the multi-employer collective bargaining system in place and defeats the purpose of section 34 of the *Code*.

The Board, composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, Ms. Sonia Gaal and Ms. Laraine C. Singler, Members, heard this matter at an oral hearing on January 22 and 23, 2003, in Saint John, New Brunswick.

Appearances

Mr. David M. Brown, Q.C., for St. Croix Stevedores and Affiliates;
Mr. B. Richard Bell, for Bayside Materials Handling Inc., Champlain Stevedoring Inc., Charlotte County Ports Ltd., Jamer Materials Ltd., Kingsco Transport Ltd., and Westroc Inc.;
Mr. Mark J. Giberson, for Connors Bros., Limited. Mr. Giberson did not attend the hearing, nor did he file any written submissions.

The majority reasons for decision were written by Vice-Chairperson Pineau.

portée du certificat d'accréditation par région géographique relève de la chose jugée - Le Conseil rejette l'objection préliminaire - La demande en l'espèce ne soulève pas les mêmes questions - Les intimées dans la présente demande ne sont pas les mêmes que celles dans la demande d'accréditation par région géographique précédente.

Dissidence partielle - Débardage - Révision du certificat d'accréditation par région géographique - La membre dissidente n'est pas d'accord avec la conclusion de la majorité, à savoir que le travail effectué par le conducteur d'une chargeuse sur roues de Kingsco n'est pas du travail de débardage - La membre est d'avis que la raison d'être de la chargeuse de Kingsco et de son conducteur est liée uniquement et directement au déchargement de la cargaison de sa cliente (gypse) transportée au port par bateau et que dès lors Kingsco a étendu ses activités au secteur du débardage au port - En conséquence, le travail effectué par le conducteur de la chargeuse constitue du travail de débardage lié au transport maritime - Permettre à Kingsco d'effectuer ce travail indépendamment de l'accréditation par région géographique mine le régime de négociation collective à employeurs multiples en vigueur et va à l'encontre de l'article 34 du *Code*.

Le Conseil, composé de M^e^ Michele A. Pineau, Vice-présidente, de M^e^ Sonia Gaal et de M^me^ Laraine C. Singler, Membres, a entendu la présente affaire dans le cadre d'une audience qui s'est tenue les 22 et 23 janvier 2003 à Saint John (Nouveau-Brunswick).

Ont comparu

M^e^ David M. Brown, c.r., pour les Débardeurs et affiliés de Sainte-Croix;
M^e^ B. Richard Bell, pour Bayside Materials Handling, Inc., Champlain Stevedoring Inc., Charlotte County Ports Ltd., Jamer Materials Ltd., Kingsco Transport Ltd. et Westroc Inc.;
M^e^ Mark J. Giberson, pour Connors Bros., Limited. M^e^ Giberson n'a pas assisté à l'audience et n'a pas présenté d'observations écrites.

Les présents motifs de décision de la majorité du banc ont été rédigés par M^e^ Michele A. Pineau, Vice-présidente.

I - Nature of the Application

[1] This is an application filed by St. Croix Stevedores and Affiliates (the applicant or the union) pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), to review its geographic certification for the Port of Bayside, New Brunswick, issued by the Canada Labour Relations Board (CLRB) on June 5, 1997. According to the certificate, the Bayside Port Employers Association Inc. is the certified employer representative of the following employers: Bayside Stevedoring Limited (Bayside Stevedoring), Champlain Stevedoring Inc. (Champlain Stevedoring), Canada Enterprises Stevedoring and Terminals Ltd. (CEST) and Bayside Potatoport Ltd. (Potatoport). The current geographic certification excludes certain employee classifications traditionally associated with the longshoring activities and the operations of local companies engaged in aquaculture operations and the handling of bulk cargoes.

[2] At issue in this decision is the inclusion of longshoring work related to the handling of bulk cargoes, which the union now wishes to have included in the geographic certification.

II - Background

[3] Bayside is located on the eastern bank of the St. Croix River in Southwest New Brunswick, near the town of St. Andrews. The Port of Bayside (the Port) was originally a wharf built during the 1960s to support a tuna processing plant that operated in the vicinity until the beginning of the 1980s. Over the years, the Port was also developed to handle the import and export of general and bulk cargoes.

[4] Transport Canada owned and operated the Port until June 18, 1999, when ownership was transferred to the Bayside Port Corporation as part of the federal government's commercialization of public ports. The Bayside Port Corporation is owned by the following shareholders: Champlain Stevedoring, Logistec Stevedoring Inc., Bayside Stevedoring, McCain's Group and Bayside Bulk Terminal Corporation, which in turn is owned by Charlotte County Ports Ltd.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée par les Débardeurs et affiliés de Sainte-Croix (le requérant ou le syndicat), en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), aux fins de la révision de leur certificat d'accréditation par région géographique visant le port de Bayside, au Nouveau-Brunswick, délivré par le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) le 5 juin 1997. D'après le certificat, la Bayside Port Employers Association Inc. est la représentante accréditée des employeurs suivants: Bayside Stevedoring Limited (Bayside Stevedoring), Champlain Stevedoring Inc. (Champlain Stevedoring), Canada Enterprises Stevedoring and Terminals Ltd. (CEST) et Bayside Potatoport Ltd. (Potatoport). L'accréditation par région géographique actuelle exclut certaines classifications d'employés liées traditionnellement aux activités de débardage et aux activités des entreprises locales d'aquaculture et de manutention de cargaisons en vrac.

[2] Dans la présente affaire, le litige porte sur l'inclusion des activités de débardage liées à la manutention de cargaisons en vrac, dont le syndicat souhaite maintenant l'inclusion dans le certificat d'accréditation par région géographique.

II - Contexte

[3] Bayside est située sur la rive est de la rivière Sainte-Croix, dans la région sud-ouest du Nouveau-Brunswick, près de la ville de St. Andrews. Au départ, le port de Bayside (le port) consistait en une jetée qui avait été érigée au cours des années 60 pour faciliter les activités d'une usine de transformation du thon qui a été exploitée dans les environs jusqu'au début des années 80. Au fil des ans, le port a pris de l'ampleur de manière que l'on puisse y mener des activités d'importation et d'exportation de cargaisons générales et en vrac.

[4] Transport Canada était propriétaire du port, dont il assurait l'exploitation également, jusqu'au 18 juin 1999, date à laquelle il a cédé la propriété à la Bayside Port Corporation dans le cadre de la décision du gouvernement fédéral de commercialiser les ports publics. La Bayside Port Corporation est aujourd'hui la propriété des actionnaires suivants: Champlain Stevedoring, Logistec Stevedoring Inc., Bayside Stevedoring, McCain's Group et Bayside Bulk

(Charlotte), Jamer Materials Ltd. (Jamer) and Westroc Inc. (Westroc).

[5] The union's geographic certification was preceded by three individual certificates for the following employers: Bayside Stevedoring (1979), Potatoport (1987), and Champlain Stevedoring (1991). Potatoport never signed a collective agreement and, by 1991, had transferred its longshoring operations to Champlain Stevedoring, which, at the time, was still the subject of a voluntary recognition.

[6] In 1996, employers engaged in the loading and unloading of gypsum or gypsum substitutes, sand, rock and other bulk cargoes (Westroc, Kingsco Transport Ltd (Kingsco) and McCormack Materials Ltd., now Bayside Materials Handling Inc. (Bayside Materials)), opposed the union's application for geographic certification, on the basis that union employees had not in the past performed the work of handling these bulk cargoes. The exclusion of bulk cargo employers from the geographic certification was contested by CEST, which took the position that all Port employers should be covered by the certification. Nonetheless, the union decided to agree to exclude the loading and unloading of bulk cargoes from the certificate.

[7] At the time it issued the geographic certificate, the CLRB did not provide reasons for its decision to accept the union's concession to exclude bulk cargo employers or why it included Potatoport, even though it was no longer operating in the Port at that time.

[8] On January 19, 2000, the Bayside Port Employers Association Inc. (BPEA) and the union signed a collective agreement, effective from the date of signing to January 20, 2003. The collective agreement provides that it shall continue for a three-year period thereafter, unless either party gives to the other party notice in writing within three months of the expiry date of the collective agreement.

[9] During 1997, Charlotte applied to the province of New Brunswick to develop a rock quarry at the Port. Charlotte solicited the applicant union's assistance to

Terminal Corporation qui, elle, est la propriété de Charlotte County Ports Ltd. (Charlotte), Jamer Materials Ltd. (Jamer) et Westroc Inc. (Westroc).

[5] L'accréditation par région géographique du syndicat a été précédée de trois certificats individuels pour les employeurs suivants: Bayside Stevedoring (1979), Potatoport (1987) et Champlain Stevedoring (1991). Potatoport n'a jamais signé de convention collective et, en 1991, elle a cédé ses activités de débardage à Champlain Stevedoring, qui, à l'époque, était encore assujettie à une reconnaissance volontaire.

[6] En 1996, les employeurs qui menaient des activités de chargement et de déchargement de gypse ou de substituts de gypse, de sable, de pierre et d'autres cargaisons en vrac (Westroc, Kingsco Transport Ltd. (Kingsco) et McCormack Materials Ltd., aujourd'hui appelée Bayside Materials Handling Inc. (Bayside Materials)), se sont opposés à la demande d'accréditation par région géographique du syndicat au motif que, par le passé, les employés membres du syndicat n'avaient exécuté aucun travail de manutention de ces cargaisons en vrac. L'exclusion des employeurs qui effectuent le chargement et le déchargement de cargaisons en vrac du certificat d'accréditation par région géographique a été contestée par CEST, qui a fait valoir que tous les employeurs du port devaient être assujettis à l'accréditation. Le syndicat a malgré tout décidé d'exclure du certificat les activités de chargement et de déchargement des cargaisons en vrac.

[7] Au moment où il a délivré le certificat d'accréditation par région géographique, le CCRT n'a pas précisé pourquoi il avait accepté la concession du syndicat, qui a eu pour effet d'exclure les employeurs qui effectuaient le chargement et le déchargement de cargaisons en vrac, ni pourquoi il avait décidé d'inclure Potatoport, même si celle-ci n'exploitait plus d'entreprise au port à ce moment-là.

[8] Le 19 janvier 2000, la Bayside Port Employers Association Inc. (BPEA) et le syndicat ont signé une convention collective, qui a été en vigueur de la date de signature au 20 janvier 2003. La convention collective prévoyait sa propre prorogation pour une période de trois ans par la suite, à moins qu'une partie donne à l'autre partie avis par écrit dans les trois mois de la date d'expiration qui y était fixée.

[9] Au cours de l'année 1997, Charlotte a présenté à la province du Nouveau-Brunswick une demande d'autorisation d'aménager une carrière de pierres au

support its application. Charlotte's commitment to the union was subject to two qualifications. The first was that the union would support Charlotte's application to develop the rock quarry, and the second was that the union would not thereafter apply for a geographic certification covering Charlotte and Bayside Materials. Charlotte was successful in obtaining the contract.

[10] The quarry opened in 1998. Charlotte owns the granite and Jamer holds the mining rights. As a subcontractor of Charlotte, Jamer removes and crushes the granite and is responsible for longshoring activities related to the loading of the ships for exportation. In October 1999, Jamer subcontracted the longshoring work related to the Charlotte's granite operations to Champlain Stevedoring. Also included in this subcontract was the longshoring work related to the bulk cargoes of associated companies, namely, Bayside Materials for sand and gravel and Charlotte for granite.

[11] Thereafter, Champlain Stevedoring and the applicant union negotiated a collective agreement covering all non-supervisory employees engaged in the loading of sand, gravel and other bulk commodities. While it is not signed and certain terms have not been finalized, both parties agree that the terms of this collective agreement are in effect. The terms that are still outstanding relate to the training of employees and their seniority for the work associated with crane operations. This collective agreement contains terms and conditions of employment that are different from the BPEA agreement and that are acknowledged by both parties as being less favourable than those of the BPEA agreement.

[12] Another area of dispute that arises out of this application is whether the transportation of the gypsum from the dock of the Port to Westroc's manufacturing plant, in McAdam, New Brunswick, located outside the Port facility, should be considered as a longshoring activity related to the unloading of ships. At the present time, Westroc imports gypsum rock that is unloaded directly on the dock of the Port by means of a self-loading ship. Westroc subcontracts with Kingsco to load this gypsum from the dock onto a truck. Kingsco hires a casual non-union employee to perform this

port. Charlotte a sollicité l'aide du syndicat requérant pour appuyer sa demande. L'engagement de Charlotte envers le syndicat était assujetti à deux réserves. D'une part, le syndicat devait appuyer la demande de Charlotte en vue d'aménager la carrière de pierres et, d'autre part, le syndicat devait s'engager à ne présenter par la suite aucune demande d'accréditation par région géographique visant Charlotte et Bayside Materials. Charlotte a réussi à obtenir le marché.

[10] La carrière a ouvert ses portes en 1998. Charlotte est propriétaire du granite et Jamer détient les droits miniers. À titre de sous-entrepreneur de Charlotte, Jamer s'occupe de l'enlèvement et de la pulvérisation du granite ainsi que des activités de débardage liées au chargement des navires à des fins d'exportation. En octobre 1999, Jamer a donné en sous-traitance à Champlain Stevedoring les activités de débardage accessoires aux activités de Charlotte se rapportant au granite. Ce contrat de sous-traitance visait également les activités de débardage liées aux cargaisons en vrac des sociétés associées, à savoir Bayside Materials pour le sable et le gravier, et Charlotte pour le granite.

[11] Par la suite, Champlain Stevedoring et le syndicat requérant ont négocié une convention collective à laquelle était assujetti tout le personnel opérationnel chargé du chargement de sable, de gravier et d'autres marchandises en vrac. Bien que cette convention collective n'ait pas été signée et que certaines de ses modalités n'aient pas été mises au point, les deux parties s'entendent pour dire qu'elle s'applique. Les modalités qui ne sont pas encore réglées se rapportent à la formation des employés et à leur ancienneté en ce qui concerne le travail lié à l'opération de grues. Cette convention collective énonce des conditions d'emploi qui diffèrent des conditions prévues dans la convention signée par la BPEA et qui, de l'aveu des deux parties, sont moins favorables que ne le sont ces dernières conditions.

[12] La présente demande porte également sur la question de savoir si le transport de gypse du port à l'usine de fabrication de Westroc à McAdam, au Nouveau-Brunswick, qui se trouve à l'extérieur du port même, devrait être considéré comme étant une activité de débardage liée au déchargement des navires. À l'heure actuelle, Westroc importe de la roche gypseuse qui est déchargée directement au bassin du port au moyen d'un navire autochargeur. Westroc est liée à Kingsco par un contrat de sous-traitance qui prévoit le chargement de ce gypse sur un camion. Kingsco

work. There is no Westroc employee working on the dock.

[13] The BPEA, as employer representative, did not make any submissions for or against the present application. At the hearing, counsel representing the bulk cargo employers made it clear that he did not represent the BPEA. Champlain Stevedoring, which did not oppose the union's application in 1996, has now joined the employers who oppose the union's current application to expand the geographic certification to include employees performing longshoring activities related to bulk carriers.

[14] In support of its position that the Board should issue a geographic certificate covering all employees in the longshoring industry at the Port, the union relies on changes that have occurred since 1996. The first change is that the Port now handles a greater volume and range of products, and the loading and unloading of bulk cargoes now comprise a majority of the work in the Port. The second change is that the union's members are engaged in longshoring activities that are not covered by the collective agreement with the BPEA, even though Champlain Stevedoring is the principal employer and subcontractor in the Port and a member of the BPEA. The third change is that the hiring of longshoremen for both general and bulk cargoes is now done through a central dispatch system established under the BPEA collective agreement.

III - Preliminary Objections

A - *Res Judicata*

[15] The respondents take the position that the union's application to include bulk carriers within the scope of the geographic certificate is *res judicata*, that is, that the Board already decided this issue when it issued the certification dated June 5, 1997, and that this decision cannot now be revisited.

embauche un employé occasionnel non syndiqué pour effectuer ce travail. Aucun employé de Westroc ne travaille au bassin.

[13] La BPEA, qui est un représentant patronal, n'a présenté aucune observation à l'appui ou à l'encontre de la présente demande. À l'audience, le procureur qui représente les employeurs qui effectuent le chargement et le déchargement de cargaisons en vrac a indiqué clairement qu'il ne représentait pas la BPEA. Champlain Stevedoring, qui ne s'était pas opposée à la demande du syndicat en 1996, s'est maintenant jointe aux employeurs qui s'opposent à la demande actuelle du syndicat d'élargir l'accréditation par région géographique de manière à inclure les employés qui accomplissent des activités de débardage liées aux vraquiers.

[14] À l'appui de sa prétention que le Conseil devrait délivrer un certificat d'accréditation par région géographique visant tous les employés qui travaillent dans le secteur du débardage au port, le syndicat invoque les changements qui sont intervenus depuis 1996. Premièrement, le port doit faire face aujourd'hui à un volume accru et à une gamme plus diversifiée de produits, et le chargement et le déchargement des cargaisons en vrac représentent aujourd'hui la quasi-totalité du travail accompli au port. Deuxièmement, les membres du syndicat exécutent des activités de débardage qui ne sont pas assujetties à la convention collective qui a été conclue avec la BPEA, bien que Champlain Stevedoring soit le principal employeur et sous-traitant au port et qu'elle soit membre de la BPEA. Troisièmement, les débardeurs affectés aux cargaisons générales et aux cargaisons en vrac sont maintenant recrutés par le truchement d'un système central de répartition prévu dans la convention collective qui a été conclue par la BPEA.

III - Objections préliminaires

A - Chose jugée

[15] Les intimées font valoir que la demande du syndicat aux fins d'inclure les vraquiers dans la portée du certificat d'accréditation par région géographique relève de la chose jugée, c'est-à-dire que le Conseil a déjà tranché cette question lorsqu'il a délivré le certificat d'accréditation daté du 5 juin 1997, et que cette décision ne peut aujourd'hui être soumise à un nouvel examen.

[16] The union agrees that the respondents withdrew their objections to a geographic certification in 1997 on condition that bulk cargoes be excluded, but denies that the bargaining unit description was otherwise arrived at by consent. It states that while the current collective agreement does not refer to bulk cargoes, it contains language that protects the employers' interest in having qualified trained personnel operate at the Port. The union argues that the Board is not bound by its precedents and that it may reconsider any of its decisions and amend a bargaining unit pursuant to section 18.

B - Existence of a Voluntary Recognition

[17] The respondents submit that there was an agreement negotiated on September 15, 1997, whereby Charlotte and Bayside Materials agreed to a voluntary recognition of the union, separate from the geographic certification issued by the Board for employees engaged in the loading of sand, gravel and other bulk cargoes. As well, the respondents claim there is a collective agreement now in force between the parties and the Board should refrain from disturbing this arrangement.

[18] The union contends that conditions have changed in the Port because the quantity of bulk cargoes being handled has increased significantly compared to other cargoes, such that the continuing viability of the bargaining unit is being jeopardized.

C - Whether the Union Should Be Allowed to Renege on a Previous Agreement

[19] The respondents submit that the agreement Charlotte and Bayside Materials entered into with the union on September 15, 1997, includes a provision that the union "will not at any time in the future seek to include Bayside or Charlotte in the current geographic certification by virtue only of this agreement." This agreement was brokered in exchange for union support to expand quarrying at the Port. The respondents argue that the union should not be allowed to renege on this agreement since it obtained voluntary recognition in return for this undertaking.

[20] The union argues that the large majority of bulk material that is now being handled by the members of

[16] Le syndicat convient que les intimées ont retiré leurs objections à une accréditation par région géographique en 1997 à la condition que les cargaisons en vrac en soient exclues, mais il nie que la description de l'unité de négociation ait été par ailleurs obtenue sur consentement. Il affirme que, certes, la convention collective est muette sur la question des cargaisons en vrac, mais qu'elle renferme des clauses qui garantissent aux employeurs l'accès à un personnel qualifié et formé pour travailler au port. Le syndicat fait valoir que le Conseil n'est pas lié par ses décisions antérieures et qu'il peut réexaminer ses décisions et modifier une unité de négociation en application de l'article 18.

B - Existence d'une reconnaissance volontaire

[17] Les intimées soutiennent qu'une entente a été négociée le 15 septembre 1997 et que, selon cette entente, Charlotte et Bayside Materials ont donné leur accord à une reconnaissance volontaire du syndicat, distincte du certificat d'accréditation par région géographique délivré par le Conseil pour le personnel affecté au chargement de sable, de gravier et d'autres cargaisons en vrac. En outre, les intimées soutiennent qu'une convention collective à laquelle sont assujetties les parties est maintenant en vigueur et que le Conseil devrait s'abstenir de modifier cette entente.

[18] Le syndicat soutient que les conditions ont changé au port du fait de la hausse importante de cargaisons en vrac qui y sont manutentionnées comparativement aux autres sortes de cargaisons, de telle sorte que la survie de l'unité de négociation est mise en péril.

C - Le syndicat devrait-il être autorisé à se dérober à une entente antérieure?

[19] Les intimées soutiennent que l'entente que Charlotte et Bayside Materials ont conclue avec le syndicat le 15 septembre 1997 prévoit notamment que le syndicat «ne cherchera à aucun moment à l'avenir à assujettir Bayside ou Charlotte au certificat d'accréditation par région géographique existant en vertu uniquement de la présente entente» (traduction). Cette entente a été négociée en contrepartie de l'appui du syndicat à l'expansion des activités d'une carrière au port. Les intimées font valoir que le syndicat ne devrait pas être autorisé à se dérober à cette entente, puisqu'il a obtenu une reconnaissance volontaire en contrepartie de cet engagement.

[20] Le syndicat fait valoir que la grande majorité des marchandises en vrac qui sont maintenant

the union should be a consideration in amending the bargaining certificate.

D - Board's Ruling on the Preliminary Objections

[21] *Res judicata* applies when a final decision has been rendered by a tribunal on the merits of a case that determines once and for all the rights of the parties. Hence, the same parties may not attempt to relitigate the same issue or claim before the same or a different tribunal. This rule was developed by the courts as a means to preclude duplicate litigation that may lead to conflicting decisions, or an abuse of process whereby issues or defences that should have been raised in earlier proceedings are now being brought forward to obtain a new hearing. The rule will apply to exclude further litigation when the following conditions exist: (a) the matter has been **judicially decided**; (b) the application raises the same issues; and (c) the parties are identical.

[22] The Board has, however, as have other labour tribunals, applied this rule with circumspection because of the evolving context of labour relations. In the case of the Canada Industrial Relations Board, section 18 of the *Code* provides a broad and unusual exception to the rule, as applied by the courts, in that the Board has the power to review its own decisions:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it and may rehear any application before making an order in respect of the application.

[23] Consequently, the Board may at any time, upon application by the parties, review the bargaining certificate. The review of a bargaining certificate works both ways. The union may apply to enlarge the certificate just as the employer may apply to modify the composition of the bargaining unit as a result, for example, of corporate changes.

[24] Hence, the Board dismisses the respondents' preliminary objection relating to *res judicata* on the basis that the legislation that governs the Board authorizes it to review its own decisions. Even if this

manutentionnées par les membres du syndicat devrait constituer un facteur à prendre en considération dans la modification du certificat d'accréditation.

D - Décision du Conseil sur les objections préliminaires

[21] La règle de la chose jugée s'applique dans les cas où une décision définitive a été rendue par un tribunal sur le fond d'une affaire et que cette décision règle définitivement la question des droits des parties. Donc, les mêmes parties ne peuvent tenter d'instituer de nouvelles instances sur la même question ou revendication devant le même tribunal ou un tribunal différent. Cette règle a été élaborée par les tribunaux en vue de faire obstacle à la multiplication des litiges, qui est susceptible de mener à des décisions contradictoires ou à des abus de procédure dans le cadre desquelles les questions en litige ou les moyens de défense qui auraient dû être soulevés dans une instance antérieure sont maintenant invoqués en vue d'obtenir la tenue d'une nouvelle audience. La règle s'appliquera pour exclure la tenue d'un nouveau procès lorsque les conditions suivantes sont réunies: a) la question a été **tranchée par les tribunaux**, b) la demande soulève les mêmes questions et c) les parties sont les mêmes.

[22] Cependant, le Conseil a, à l'instar d'autres tribunaux du travail, appliqué cette règle avec circonspection en raison de l'évolution constante du contexte des relations du travail. Dans le cas du Conseil canadien des relations industrielles, l'article 18 du *Code* prévoit une exception générale et inhabituelle à la règle, telle qu'elle est appliquée par les tribunaux, en ce que le Conseil y est habilité à réviser ses propres décisions:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[23] En conséquence, le Conseil peut, à tout moment, sur demande des parties, réexaminer le certificat d'une unité de négociation. Ce réexamen peut aller dans un sens comme dans l'autre, c'est-à-dire que le syndicat peut demander l'élargissement du certificat tout aussi bien que l'employeur peut demander la modification de la composition de l'unité de négociation par suite, par exemple, de changements opérationnels.

[24] Donc, le Conseil rejette l'objection préliminaire des intimées se rapportant à la chose jugée au motif que la loi à laquelle il est assujetti l'autorise à réexaminer ses propres décisions. Même si ce n'était pas le cas, les

were not so, the conditions precedent to the application of *res judicata* have not been met. First, the issue of the exclusion of bulk cargoes from the original geographic certification was not judicially decided by the Board, but rather agreed to between the parties. Second, the current application does not raise the same issues. There has been a change of circumstances in the Port since the Board issued the original geographic certification in 1997, namely, the significant increase in bulk cargoes entering the Port, the new granite operations of Charlotte and Bayside Materials, and the conclusion of a collective agreement outside the jurisdiction of the BPEA. Third, the respondents to this application are not identical to those in the previous application for a geographic certification.

conditions préalables à l'application de la règle de la chose jugée n'ont pas été respectées. D'une part, la question de l'exclusion des cargaisons en vrac du premier certificat d'accréditation par région géographique n'a pas été tranchée par le Conseil, mais elle a plutôt fait l'objet d'une entente entre les parties. D'autre part, la demande en l'espèce ne soulève pas les mêmes questions. La situation au port a changé depuis que le Conseil a délivré le premier certificat d'accréditation par région géographique en 1997: un nombre beaucoup plus élevé de cargaisons en vrac entrent dans le port, Charlotte et Bayside Materials mènent maintenant des activités se rapportant au granite et une convention collective a été conclue en dehors des limites de la compétence de la BPEA. Enfin, les intimées dans la présente demande ne sont pas les mêmes que celles dans la demande d'accréditation par région géographique précédente.

[25] The Board also rejects the respondents' argument that its jurisdiction is set aside by the existence of a voluntary recognition. The *Code* admits a voluntary recognition; however, a voluntary recognition is not and does not have to remain a permanent situation. This is because a voluntary recognition does not afford all the protections of the *Code* that apply to a certified bargaining agent as it relates to collective bargaining. As a rule, the union will not seek to modify its status as a voluntarily recognized bargaining agent where it enjoys good and productive labour relations with the employer. However, there is no impediment in the *Code* preventing the union from applying for a change of status in order to become a certified bargaining agent. The employer has no standing to object to this change of status.

[25] Le Conseil écarte également l'argument des intimées qu'il n'a pas compétence en raison de l'existence d'une reconnaissance volontaire. Le *Code* permet la reconnaissance volontaire; en revanche, la reconnaissance volontaire n'est pas et ne doit pas demeurer une situation permanente, puisqu'elle ne garantit pas toutes les protections qu'offre le *Code* et qui s'appliquent à un agent négociateur accrédité en ce qui concerne les négociations collectives. Règle générale, le syndicat ne cherchera pas à modifier sa situation d'agent négociateur visé par une reconnaissance volontaire lorsqu'il entretient des relations de travail saines et productives avec l'employeur. Cependant, rien dans le *Code* n'empêche le syndicat de demander un changement de statut de manière qu'il devienne un agent négociateur accrédité. L'employeur n'a pas la qualité requise pour s'opposer à ce changement de situation.

[26] While the Board understands the respondents' frustration at what appears to be the union reneging on its initial position that led to the voluntary recognition, it is not bound by any private agreement that has the effect of overriding its jurisdiction. Consequently, the Board may at any time decide all matters within its jurisdiction under the provisions of the *Code*. The respondents' arguments in this regard must be dismissed.

[26] Bien qu'il comprenne le sentiment de frustration des intimées à l'égard de ce qui paraît être une tentative par le syndicat de se dérober à son engagement initial, qui a mené à la reconnaissance volontaire, le Conseil n'est lié par aucune entente privée ayant pour effet de primer sur sa propre compétence. En conséquence, le Conseil peut à tout moment trancher toutes les questions qui relèvent de sa compétence en application des dispositions du *Code*. Les arguments des intimées à cet égard doivent être écartés.

IV - Parties' Submissions on the Merits of the Application

A - Connors Bros., Limited

[27] Connors Bros., Limited (Connors) wishes to retain current unlimited access to the Port for its operations, using its own employees. Since the union is not asking for its inclusion in the expanded geographic certification, it does not oppose the amendment.

B - Westroc Inc. and Kingsco Transport Ltd.

[28] Westroc argues that gypsum products are unloaded in the same manner as they were when the agreement for the original certification was reached. The gypsum rock is the property of Westroc. For the last six years, Kingsco dump trucks have transported the rock from the Port to the Westroc McAdam plant. Kingsco has no involvement in the docking of the ship or in the unloading of the rock. Kingsco states that it has no relationship with any of the employers who have operations in the Port, nor any collective bargaining relationship with a union.

C - Bayside Materials Handling Inc., Charlotte County Ports Ltd., Jamer Materials Ltd. and Champlain Stevedoring Inc.

[29] Bayside Materials, Charlotte, Jamer and Champlain Stevedoring deny that a majority of union employees engage in bulk cargo longshoring work, as it pertains to the unloading of ships. They submit that were they to be included in the geographic certification, the special and unique needs of loading their materials would not be addressed because the seniority provisions of the collective agreement would supersede the ability of longshoremen to do the work.

D - Union's Reply

[30] The union replies that negotiations relating to the loading and unloading of gypsum were forestalled in the summer of 1999 because of the failure to implement a training schedule. Meanwhile, this longshoring work was transferred to Champlain Stevedoring, who commenced dispatching union personnel in accordance with the union's seniority list. The issue of training,

III - Observations des parties sur le fond de la demande

A - Connors Bros., Limited

[27] Connors Bros., Limited (Connors) souhaite continuer de jouir d'un accès illimité au port pour y mener ses activités, comme c'est le cas à l'heure actuelle, en faisant appel à ses propres employés. Puisque le syndicat ne demande pas son inclusion dans le certificat d'accréditation par région géographique élargi, elle ne s'oppose pas à la modification.

B - Westroc Inc. et Kingsco Transport Ltd.

[28] Westroc fait valoir que les produits de gypse sont déchargés de la même manière qu'ils l'étaient lorsque l'entente sur l'accréditation initiale a été conclue. La roche gypseuse est la propriété de Westroc. Au cours des six dernières années, les camions à benne de Kingsco ont transporté la roche du port à l'usine de Westroc à McAdam. Kingsco ne s'occupe d'aucune manière de l'amarrage du navire ou du déchargement de la roche. Elle affirme n'avoir aucun lien avec les employeurs qui exploitent une entreprise dans le port, ni n'avoir de relation de négociation collective avec un syndicat.

C - Bayside Materials Handling Inc., Charlotte County Ports Ltd., Jamer Materials Ltd. et Champlain Stevedoring Inc.

[29] Bayside Materials, Charlotte, Jamer et Champlain nient que la majorité des employés syndiqués effectuent du travail de débardage relativement aux cargaisons en vrac aux fins du déchargement des navires. Elles soutiennent que si elles étaient incluses dans l'accréditation par région géographique, il ne serait pas satisfait à leurs besoins particuliers en ce qui concerne le chargement de leurs produits, car les dispositions relatives à l'ancienneté prévues dans la convention collective auraient préséance sur la capacité des débardeurs d'effectuer le travail.

D - Réplique du syndicat

[30] Le syndicat réplique que les négociations qui ont porté sur le chargement et le déchargement de gypse ont achoppé à l'été de 1999 en raison de l'omission de mettre en application un calendrier de formation. Entre-temps, ce travail de débardage a été cédé à Champlain Stevedoring, qui a commencé à répartir le personnel syndiqué en conformité avec la liste

however, has not yet been resolved. The union submits that there are now two categories of longshoring work: the work being performed by union members in accordance with the BPEA collective agreement and that being performed as a result of the separate collective agreement with Champlain Stevedoring for the loading and unloading of gypsum, which, it is alleged, is also being applied to the unloading of other bulk cargoes. Accordingly, the union submits that its application to extend the geographic certification is not simply based on the existence of a voluntary recognition, but on the fact that the majority of longshoring work is now being performed by its members, but without the benefits of the BPEA collective agreement.

d'ancienneté du syndicat. La question de la formation n'a cependant pas encore été réglée. Le syndicat soutient qu'il existe aujourd'hui deux catégories de travail de débardage: le travail exécuté par les syndiqués en conformité avec la convention collective conclue par la BPEA et le travail qui est exécuté dans le cadre de la convention collective distincte qui a été conclue avec Champlain Stevedoring pour le chargement et le déchargement de gypse et qui, selon ce qui est allégué, est appliquée également au déchargement d'autres cargaisons en vrac. En conséquence, le syndicat soutient que sa demande en vue d'élargir son accréditation par région géographique n'est pas fondée uniquement sur l'existence d'une reconnaissance volontaire, mais sur le fait également que la majorité du travail de débardage est aujourd'hui exécuté par ses membres, mais sans les avantages de la convention collective qui a été conclue par la BPEA.

V - Analysis and Decision

[31] Section 34 of the *Code* provides as follows:

> 34.(1) Where employees are employed in
>
> (a) the long-shoring industry, ...
>
> . .
>
> the Board may determine that the employees of two or more employers actively engaged in the industry in the geographic area constitute a unit appropriate for collective bargaining and may, subject to this Part, certify a trade union as the bargaining agent for the unit.
>
> ...
>
> (5) An employer representative shall be deemed to be an employer for the purposes of this Part and, by virtue of having been appointed under this section, has the power to, and shall, discharge all the duties and responsibilities of an employer under this Part on behalf of all the employers of the employees in the bargaining unit, including the power to enter into a collective agreement on behalf of those employers.

V - Analyse et décision

[31] L'article 34 du *Code* prévoit ce qui suit:

> 34.(1) Le Conseil peut décider que les employés de plusieurs employeurs véritablement actifs dans le secteur en cause, dans la région en question, constituent une unité habile à négocier collectivement et, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, accréditer un syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité, dans le cas des employés qui travaillent:
>
> a) dans le secteur du débardage;
>
> ..
>
> (5) Pour l'application de la présente partie, le représentant patronal est assimilé à un employeur; il est tenu d'exécuter, au nom des employeurs des employés de l'unité de négociation, toutes les obligations imposées à l'employeur par la présente partie et est investi à cette fin, en raison de sa désignation sous le régime du présent article, des pouvoirs nécessaires; il peut notamment conclure en leur nom une convention collective

[32] In 1997, the Board certified the union (Board order no. 7204-U) as the bargaining agent for the following bargaining unit:

> all employees in the longshoring industry in the Port of Bayside, Charlotte County, N.B. **excluding** checkers, lines personnel, mechanics, warehouse personnel, and **further excluding the following operations**: the operations of Moore-Clark, a division of Nutreco Canada Inc., and Connors Bros., Limited (including their affiliated, related or subsidiary companies, successors and assigns or any of their contractors) involving the supply of local fishing or aquaculture operations;

[32] En 1997, le Conseil a accrédité le syndicat (ordonnance n° 7204-U) à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation suivante:

> tous les employés des employeurs dans le secteur du débardage dans le port de Bayside, Charlotte County (N.-B.), **à l'exclusion** des vérificateurs, du personnel d'exécution, des mécaniciens, des employés d'entrepôt, et **à l'exclusion de plus des activités suivantes**: les activités de Moore-Clark, une division de Nutreco Canada Inc., et Connors Bros., Limited (incluant leurs compagnies affiliées et liées, leurs filiales, leurs successeurs et cessionnaires et leurs sous-traitants), reliées à

the loading or unloading of gypsum or gypsum substitutes, sand, rock or other bulk cargoes.

(emphasis added)

[33] With this application, the union seeks to include 17 additional positions related to bulk cargoes to its existing bargaining unit of 75 employees. The majority, but not all of the 17 persons working in the positions that the union seeks to add, are dues-paying members of the union.

[34] The *Code* provides for consolidated employer bargaining in the longshoring industry of a given port with a view to minimizing the potential for instability in that industry. The monopoly created by the existence of a single bargaining structure has the effect of capturing any new employer engaging in longshoring activities within that port into the existing employer certification and making it a party to the existing collective agreement, whether or not it is named in the certificate. These exceptional provisions were added to the *Code* in response to the troubled history of the longshoring industry in the ports along the St. Lawrence Seaway and the findings and recommendations of several commissions of inquiry. This history is reviewed notably in *Maritime Employers' Association* (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346).

[35] In *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725), the Board explained that a monopoly situation is created in the best interest of industrial peace and harmonious labour relations by making a generic certification order that captures any new companies moving into the port and eliminates any employers moving out, without having to resort to proceedings before the Board each time such a change occurs:

> Upon a reading of these cases, it can be seen that there has been some philosophical differences amongst the various panels of the Board as to how and when section 34 should be invoked. Fundamental to the differing views within the Board was the reluctance on the part of some (this author included - see *St. John's Shipping Association et al., supra*) to create the monopoly situation that section 34 contemplates. This monopoly comes from the form of accreditation system which section 34 imposes on a port.
>
> Accreditation was popular in the late sixties and early seventies in some provincial jurisdictions as a means to stabilize

l'approvisionnement des exploitations locales des pêcheries et aquaculture; **le chargement ou déchargement de gypse et de substituts de gypse, de sable, de pierre ou d'autres cargaisons en vrac**.

(c'est nous qui soulignons)

[33] Au moyen de la présente demande, le syndicat cherche à faire inclure 17 postes supplémentaires liés aux cargaisons en vrac dans l'unité de négociation actuelle, qui compte 75 employés. La majorité, mais non la totalité des 17 personnes qui occupent les postes que le syndicat souhaite ajouter, sont des membres en règle du syndicat.

[34] Le *Code* prévoit le regroupement des employeurs aux fins des négociations dans le secteur du débardage dans un port donné dans le but de réduire au minimum le risque d'instabilité dans ce domaine. Le monopole créé par l'existence d'une structure de négociation unique a pour effet d'assujettir à l'accréditation qui existe tous les nouveaux employeurs qui mènent des activités de débardage dans ce port et de les joindre à titre de partie à la convention collective en vigueur, que leurs noms figurent ou non au certificat. Ces dispositions exceptionnelles ont été ajoutées au *Code* en réaction au passé difficile du secteur du débardage dans les ports longeant la Voie maritime du Saint-Laurent et aux conclusions et recommandations de plusieurs commissions d'enquête. Ce passé difficile est exposé notamment dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346).

[35] Dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725), le Conseil a expliqué que cette situation de monopole était créée dans l'intérêt de la paix industrielle et des relations de travail harmonieuses et qu'elle permettait que soit rendue une ordonnance d'accréditation générale visant toute société qui s'établit au port et éliminant tout employeur qui quitte celui-ci, sans qu'il soit nécessaire d'instituer des procédures devant le Conseil chaque fois qu'un tel changement se produit:

> Il ressort de la lecture de ces décisions qu'il existe certaines divergences d'idées parmi les membres du Conseil au sujet des conditions dans lesquelles l'article 34 doit être invoqué. Cette divergence découle fondamentalement du fait que certains d'entre eux (dont l'auteur des présents motifs, voir *St. John's Shipping Association et autres, supra*) hésitent à créer la situation de monopole envisagée par l'article 34, monopole attribuable au système d'accréditation que cet article impose dans un port.
>
> Dans certaines provinces, l'accréditation de groupes ou associations d'employeurs était, à la fin des années 1960 et au

collective bargaining in some industries, such as the construction industry and trucking. At that time, trade unions which dispatched their members to work and who, in certain craft trades were the only source of labour, used the old whip-sawing tactic to gain substantial increases in wages and benefits by concentrating on employers who held large contracts and who were prepared to give away the world to get their jobs done on time. These gains were then imposed on other unionized contractors. There was also another major problem developing at that time, this was because non-unionized contractors when it came to tendering bids for contracts. Accreditation schemes eliminated the opportunity for whip-sawing and undercutting by compelling all employers in a given industry in a predetermined geographic area to become party to a collective bargaining regime where they negotiate and administer a single collective agreement with the trade union through a central agency. This in turn eliminates the opportunity for non-union competition in the industry, and it naturally follows that customers of the industry are compelled to use the member companies of the central agency and labour is only available at the rates stipulated in the collective agreement.

(page 164)

[36] The evidence and arguments referred to earlier in these reasons factually demonstrate how the nature of the work has evolved in the Port since the CLRB issued the geographic certification in 1997. Not only does the Port now handle a greater volume and range of products, but the loading and unloading of bulk cargoes now comprises a majority of the work. This is the reverse of the situation that existed in 1997, where the unloading of general cargoes was the norm. To this has been added the new quarry operations, another collective agreement and a central dispatch system for all longshoring activities in the Port.

[37] In *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*, the Board noted that where there is a geographic certification, all employers who use the available labour pool at a port are required to go through the system and share the costs:

Notwithstanding how one describes this system of collective bargaining, be it accreditation, sector bargaining or whatever, this is the type of collective bargaining regime that is created when section 34 of the *Code* is invoked. With the joining together of all the employers in the longshoring industry who, from time to time use the available labour pool at a port, collective bargaining strengths are balanced and many of the frictions of multiple bargaining are eliminated. Both sides are

début des années 1970, un moyen populaire de stabiliser les négociations collectives dans certains secteurs, comme ceux de la construction et du camionnage. À cette époque, les syndicats qui répartissaient leurs membres au travail et qui, en ce qui concerne certains métiers, étaient les seuls à fournir de la main-d'oeuvre, avaient recours à la vieille tactique de surenchère pour obtenir des hausses importantes de rémunération et d'avantages en ciblant les employeurs qui avaient de gros contrats et qui étaient prêts à tout pour que le travail soit fait à temps. Les gains ainsi obtenus étaient alors imposés aux autres entrepreneurs dont le personnel était syndiqué. Un autre problème majeur se développait également à cette époque-là; en effet, les entrepreneurs dont le personnel n'était pas syndiqué avaient un net avantage par rapport aux entrepreneurs syndiqués lorsqu'il s'agissait de faire des soumissions. Le système d'accréditation de groupes ou associations d'employeurs empêchait les pratiques d'enchère au-dessus et au-dessous du prix d'adjudication en obligeant tous les employeurs d'un secteur donné oeuvrant dans une région précise à devenir parties à un régime de négociation collective selon lequel ils négociaient une seule convention collective avec le syndicat par l'entremise d'un organisme central. Cette formule éliminait par ailleurs la concurrence possible des employeurs non syndiqués au sein du secteur et obligeait les clients à recourir à des employeurs membres de l'organisme central dont la main-d'oeuvre était uniquement disponible aux taux stipulés dans la convention collective.

(page 164)

[36] La preuve et les arguments dont il a été question précédemment dans les présents motifs démontrent dans les faits la manière dont la nature du travail a évolué au port depuis que le CCRT a délivré l'accréditation par région géographique en 1997. Non seulement le volume et la variété des produits y sont-ils plus importants, mais le chargement et le déchargement des cargaisons en vrac représentent aujourd'hui la majorité du travail, ce qui n'était pas le cas en 1997: le déchargement des cargaisons générales représentait alors la norme. À ces facteurs se sont ajoutés les nouvelles activités de la carrière, une autre convention collective et un système central de répartition pour toutes les activités de débardage menées dans le port.

[37] Dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, le Conseil a signalé que, lorsqu'il y a accréditation par région géographique, tous les employeurs qui font appel au bassin de main-d'oeuvre disponible dans un port doivent s'en remettre au système et partager les coûts de celui-ci:

Quelle que soit l'étiquette que l'on accole à ce système de négociation collective (accréditation de groupes ou associations d'employeurs, négociation par secteur ou autre), il s'agit de ce régime de négociation collective qui est créé lorsque l'article 34 du *Code* est invoqué. En réunissant tous les employeurs du secteur du débardage qui font de temps en temps appel au réservoir de main-d'oeuvre disponible dans un port, on assure l'équilibre des forces sur le plan de la négociation collective et

> theoretically forced to take cognizance of the overriding factor - the economic viability and well-being of the port. By bargaining a single collective agreement through an agent, all of the employers in the industry share the costs and the qui pro quo for the employees is the opportunity for steady employment with reasonable returns. This goes a long way to encouraging and maintaining interest in being part of a stable, experienced work-force, which is capable of meeting the fluctuating demands of the employers.
>
> In this industrial relations scenario there is no room for free-loaders, everyone who hires longshoremen must do so through the system and share in the costs. This is one of the basic reasons why the Board's certification orders are generic in the terms of the bargaining unit. As each longshoring enterprise appears on the scene, its employees are caught by the certification order and the employer becomes bound by the collective agreement covering the port. ...
>
> (pages 164-165)

[38] Except for Kingsco, which will be dealt with further, none of the employers have denied that they use the available labour pool of longshoremen. Their case rests on the argument that a unit excluding bulk cargo operations was arrived at by consensus and should not be disturbed, that there have been no incidents or trouble in the Port, and that the loading of bulk vessels requires specialized skills making its conditions different from general cargo operations.

[39] Longshoring or the longshoring industry is not defined in the *Code*, but a general description may be found in the decision of the Supreme Court of Canada in *Reference re: Industrial and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] S.C.R. 529, which was summarized in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.):

> As we saw earlier, in *Eastern Canada Stevedoring, supra*, the Supreme Court ruled that the handling of merchandise from the hold of the ship to the tailboard of the truck (tailgating) was necessarily incidental to navigation and shipping (91(10)) and interprovincial or international transportation (92(10)) and (92(29)) and, consequently, under federal jurisdiction. ...
>
> (*Maritime Employers' Association, supra*, page 347)

[40] The Board has resisted defining the longshoring industry too precisely because, other than the obvious

> l'on élimine en bonne partie les frictions qu'entraînent les négociations multiples. Les deux parties sont en théorie contraintes à tenir compte d'un élément primordial, soit la viabilité et le bien-être économiques du port. En négociant une seule convention collective par l'entremise d'un mandataire, tous les employeurs du secteur partagent les frais et les employés peuvent en contrepartie obtenir un emploi stable et raisonnablement rémunérateur. Ils se trouvent ainsi disposés et intéressés à faire partie d'une main-d'oeuvre stable, expérimentée et en mesure de répondre aux exigences fluctuantes des employeurs.
>
> Dans un tel contexte, les profiteurs n'ont pas leur place, et quiconque embauche des débardeurs doit se conformer au système et partager les frais. C'est l'une des principales raisons pour lesquelles les ordonnances d'accréditation du Conseil contiennent une description du type générique d'unité de négociation. Au fur et à mesure qu'une nouvelle entreprise de débardage fait son apparition, ses employés sont assujettis à l'ordonnance d'accréditation et l'employeur se trouve lié par la convention collective qui s'applique dans le port...
>
> (pages 164-165)

[38] À l'exception de Kingsco, dont il sera question plus loin, aucun des employeurs n'a nié utiliser le bassin de main-d'oeuvre disponible de débardeurs. Leur thèse repose sur les arguments suivants: l'unité excluant les activités de cargaisons en vrac a été obtenue par consensus et elle ne devrait pas être modifiée, il n'y a eu aucun trouble au port, et le chargement de navires effectuant le transport en vrac nécessite des compétences spécialisées, de sorte qu'il est effectué dans des conditions qui diffèrent de celles qui caractérisent les activités liées aux cargaisons générales.

[39] Le *Code* ne définit pas le débardage ni le secteur du débardage, mais l'on peut trouver une description générale de cette activité dans la décision que la Cour suprême du Canada a rendue dans l'affaire *Reference re: Industrial and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] R.C.S. 529, qui a été résumée dans l'affaire *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.):

> Dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring, supra*, comme nous l'avons vu précédemment, la Cour suprême a jugé que les opérations de manutention des marchandises de la cale du bateau jusqu'à l'arrière du camion («tailgating») étaient des opérations nécessairement incidentes à la navigation et au transport par eau (91(10)) et au transport interprovincial ou international (92(10) et 92(29)), et à ce titre, de juridiction fédérale...
>
> (*Association des employeurs maritimes*, précitée, page 347)

[40] Le Conseil a résisté à la tentation de définir le secteur du débardage en des termes trop précis car,

activities of loading and unloading ships, the handling and checking of goods at the waterfront and the use and maintenance of equipment in connection with longshoring, operations vary from port to port according to local practices. In light of the evolution of the Port's activities and the Board's appreciation of what should constitute longshoring activities, there is no longer any rationale for excluding longshoring work based on the type of commodity involved as may have been the case in 1997. The Board also considers that the specialized skills required for the loading of bulk vessels should not be an impediment to granting a geographic certification, since these special needs can be discussed and agreed to at the bargaining table.

exception faite des activités évidentes de chargement et de déchargement des navires, de manutention et de vérification des marchandises dans le secteur riverain et de l'utilisation et de l'entretien de l'équipement en relation avec le débardage, les activités varient d'un port à l'autre selon les pratiques locales en vigueur. À la lumière de l'évolution des activités du port et compte tenu de ce qui, de l'avis du Conseil, devrait constituer des activités de débardage, il n'y a plus aucune raison d'exclure le travail de débardage en fonction du type de marchandises en cause comme on a pu le faire en 1997. Le Conseil considère également que les compétences spécialisées qui sont requises pour effectuer le chargement des navires effectuant le transport en vrac ne devraient pas être un obstacle à la délivrance d'un certificat d'accréditation par région géographique, car il est possible de discuter de ces besoins spéciaux et d'en arriver à une entente à leur égard à la table de négociation.

[41] The Board agrees with the view taken in *Halifax Grain Elevator Limited*, *supra*, that for the Port to remain economically viable, all employers who use the labour pool of longshoremen must do so through a single system. Consequently, as there is already a geographic collective bargaining regime in place, and since the members of the union already perform the longshoring work to be included in the geographic certificate, the Board concludes that all employers engaged in longshoring operations at the Port are to be comprised in the geographic certification order and bound by the terms of the BPEA agreement, including any work that may be subcontracted to other employers.

[41] Le Conseil souscrit au point de vue qui a été adopté dans l'affaire *Halifax Grain Elevator Limited*, précitée, selon lequel la viabilité économique du port dépend de l'obligation imposée à tous les employeurs qui font appel au bassin de débardeurs de s'en remettre à un système unique. En conséquence, puisqu'un régime de négociations collectives est déjà en place et puisque les membres du syndicat effectuent déjà le travail de débardage qui doit être inclus dans le certificat d'accréditation par région géographique, le Conseil en arrive à la conclusion que tous les employeurs qui mènent des activités de débardage au port doivent être inclus dans l'ordonnance d'accréditation par région géographique et liés par les dispositions de la convention collective qui a été conclue par la BPEA, ce qui comprend le travail qui peut être donné en sous-traitance à d'autres employeurs.

[42] In the case of Kingsco, the Board finds that this employer is not engaged in longshoring activities because, for the reasons that follow, its operations are not incident to maritime transportation. This finding is supported by a number of Board decisions that have defined what is incident to and what is not incident to maritime transportation.

[42] Dans le cas de Kingsco, le Conseil conclut que cet employeur ne mène aucune activité de débardage car, pour les motifs qui suivent, ses activités ne sont pas accessoires au transport maritime. Cette conclusion est appuyée par un certain nombre de décisions du Conseil qui ont cerné les limites de ce qui est accessoire au transport maritime et de ce qui ne l'est pas.

[43] *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, *supra*, involved the chartering of a ship to transport grain to Cargill's elevators from the Great Lakes to the Port of Québec. The ship, a self-unloader, required no manpower other than the personnel on board the ship to unload the

[43] L'arrêt *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.*, précité, mettait en cause l'affrètement d'un navire pour transporter du grain jusqu'aux élévateurs de Cargill des Grands Lacs au Port de Québec. Le navire, de type auto-déchargeur, ne nécessitait aucune main-d'oeuvre, si ce n'est le

grain. When the ship arrived at the dock, it was moored by its crew and the grain in the hold was taken by an internal conveyor to be poured into a hopper on the dock. From that point, the grain was transferred and stored in silos, again through a conveyor system. When a customer came to pick up his grain, he parked his truck under a hopper, whereby another automated system poured the weighed grain into the bed of the truck. All these operations were conducted from a control room operated by a single employee who operated a console, regulated the speed of the conveyors, and the movement of the grain to the silos and back again to the trucks. The unloading of ships and loading of trucks could be done simultaneously.

[44] The CLRB concluded that all of the activities of Cargill's employees in the Port of Quebec City came within the definition of longshoring, including the loading of the trucks, the handling and checking of goods from the ship's hold to the door of railroad cars or trucks and conversely in the warehouses, and the operation and maintenance of equipment used in the port for handling such goods.

[45] The Federal Court of Appeal disagreed with the Board's finding. It held that to be associated with maritime transportation, the work in question had to be "necessarily incidental" to it. Pratte, J. stated the following:

> [12] The employees of applicant in question here do not unload ships: this work is done by members of the ship's crew. Applicant's employees operate and maintain equipment which transports grain to silos (after it has been unloaded and moved to applicant's facilities) and then moves it on to the trucks of applicant's customers. When these employees perform this work, the maritime transport has ended, since the goods have arrived at their destination and are in the possession of the recipient. For this reason, the work of these employees does not seem to me to be connected with transport, but rather with the grain business operated by applicant in Quebec City.
>
> [13] It is quite true that a majority of the judges of the Supreme Court of Canada expressed the opinion, in *Eastern Canada Stevedoring Reference*, [1955] S.C.R. 529, that the federal Parliament had legislative authority to regulate the labour relations of the employees of a stevedoring business who, working for maritime carriers, loaded and unloaded vessels, handled and stored goods after they had been received from shippers until the time of loading, and from loading until the

personnel qui se trouvait à bord du navire et qui était affecté au déchargement du grain. Lorsque le navire arrivait au quai, il était amarré par son équipage, et le grain qui se trouvait dans la cale était acheminé au moyen d'un convoyeur interne pour être ensuite déversé dans une trémie installée sur le quai. À partir de là, le grain était transféré et entreposé dans des silos, encore une fois au moyen d'un système de convoyeurs. Lorsqu'un client venait chercher son grain, il stationnait son camion sous la trémie, et un autre système automatisé effectuait le versement du grain, pesé, dans la benne du camion. Toutes ces activités étaient menées à partir d'une salle de contrôle dirigée par un seul employé, qui opérait une console, régularisait la vitesse des convoyeurs et assurait l'acheminement du grain jusqu'aux silos et son réacheminement jusqu'aux camions. Les navires pouvaient être déchargés en même temps que les camions étaient chargés.

[44] Le CCRT a conclu que tout le travail effectué par les employés de Cargill dans le port de Québec tombait sous la définition de débardage, y compris le chargement des camions, la manutention et la vérification des marchandises à partir de la cale du navire jusqu'à la porte des wagons ou des camions et, à l'inverse, dans les entrepôts, ainsi que l'utilisation et l'entretien de l'équipement utilisé dans le port aux fins de la manutention de ces marchandises.

[45] La Cour d'appel fédérale a écarté la conclusion du Conseil. Elle a statué que, pour qu'il soit lié au transport maritime, le travail en question devait être un «accessoire nécessaire» de celui-ci. Le juge Pratte s'est exprimé dans les termes suivants:

> [12] Les employés de la requérante dont il s'agit ici ne déchargent pas les navires: ce sont des membres de l'équipage du navire qui effectuent ce travail. Les employés de la requérante font fonctionner et entretiennent des appareils qui transportent les grains dans les silos (après qu'ils ont été déchargés et amenés jusqu'aux installations de la requérante) et qui les acheminent ensuite jusqu'aux camions des clients de la requérante. Lorsque ces employés exécutent ce travail, le transport maritime a pris fin puisque la marchandise est rendue à destination et est en la possession de son destinataire. À cause de cela, le travail de ces employés ne me paraît pas être relié au transport, mais, plutôt, au commerce de grain que la requérante exploite à Québec.
>
> [13] Il est bien vrai que la majorité des juges de la Cour suprême du Canada ont exprimé l'opinion, dans l'affaire *Eastern Canada Stevedoring*, [1955] R.C.S. 529, que le Parlement fédéral avait la compétence législative de régir les relations de travail des employés d'une entreprise de débardage qui, travaillant pour des transporteurs maritimes, chargeaient et déchargeaient des navires, manutentionnaient et entreposaient les marchandises après qu'elles avaient été reçues

time of delivery to the recipient. In that case, however, all the work was done for the maritime carriers before the transport had ended. It could not therefore be regarded as a necessary incident to maritime transport. ..

(pages 190-191)

and Marceau, J. the following:

[26] ... In my view, the error it contains is treating as general a situation which only occurs under very specific circumstances. Because operations of sorting, handling and storing goods can be an incidental part of transport by sea, it does not follow that all operations of sorting, handling and storing goods, even on a wharf, are necessarily a part of such transport. In my view, operations of this type are an incidental part of longshoring, and as such connected with the transport itself, when they are actually necessary in order to complete the transport operation and ensure that the goods are delivered to their recipient. As I understand it, the *Stevedoring* decision says nothing more than this.

(pages 199-200)

[46] In *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651), the union applied for a geographic certification order for all employees engaged in the longshoring industry at the Port of Halifax, including offshore exploration activities off the coast of Nova Scotia. The Board granted a geographic certification order, but refused to extend it to all activities of the port. The Board discussed the misconception that all handling and storage of goods at dockside was necessarily part of the longshoring industry. The Board concluded that such activities are brought into federal jurisdiction only as a result of being an integral part of maritime transportation:

Those statements of the Federal Court of Appeal make it quite clear that not all handling and storage of goods at the dockside are necessarily part of the longshoring industry referred to in section 132 of the *Code*. Keeping in mind that loading and unloading of vessels is only brought into federal jurisdiction by virtue of it being an integral part of maritime transportation, it naturally follows that the checking work done by the employees sought by the Checkers' union would also have to be directly related to the loading and unloading of ships engaged in maritime transportation. If one looks at the *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* case, it can be seen that the Supreme Court of Canada was dealing with a stevedoring company whose ongoing business consisted of loading and unloading of ships. In this application before us, **the ongoing business** of

des expéditeurs jusqu'au moment du chargement et depuis le déchargement jusqu'au moment de la livraison au destinataire. Mais, en ce cas-là, tout ce travail était effectué pour le compte des transporteurs maritimes avant la fin du transport. Il pouvait donc être considéré comme un accessoire nécessaire du transport maritime...

(pages 190-191)

et le juge Marceau a ajouté ce qui suit:

[26] ... L'erreur qu'il contient à mon avis est de traiter comme générale une situation qui ne se vérifie que dans des hypothèses concrètes définies. Parce que des opérations de tri, de manutention et d'entreposage de marchandises peuvent être partie incidente du transport par mer, il n'en résulte pas que toutes les opérations de tri, de manutention et d'entreposage de marchandises, même sur un quai, le soient nécessairement. À mon sens, des opérations de cette nature sont partie incidente du débardage, et comme telles rattachées au transport lui-même, lorsqu'elles sont nécessaires justement pour compléter l'opération de transport et assurer la livraison de la marchandise à son destinataire. L'arrêt *Stevedoring*, tel que je le comprends, ne dit rien de plus.

(pages 199-200)

[46] Dans l'affaire *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651), le syndicat a demandé au Conseil de rendre une ordonnance d'accréditation par région géographique visant tous les employés affectés au secteur du débardage au port de Halifax, y compris aux activités de prospection en haute mer, au large de la Nouvelle-Écosse. Le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation par région géographique, mais il a refusé d'élargir celle-ci pour y inclure toutes les activités du port. Le Conseil a discuté de la fausse conception voulant que toutes les activités de manutention et d'entreposage de marchandises sur un quai fassent nécessairement partie des activités de débardage. Le Conseil en est arrivé à la conclusion que ces activités relevaient de la compétence fédérale dans la mesure uniquement où elles faisaient partie intégrante du transport maritime:

Ces déclarations de la Cour d'appel fédérale montrent clairement que la manutention et l'entreposage des marchandises sur un quai ne constitue pas nécessairement du débardage au sens de l'article 132 du *Code*. Étant donné que le chargement et le déchargement de navires ne relèvent de la compétence fédérale que dans la mesure où ils font partie intégrante du transport maritime, les tâches de vérification accomplies par les employés visés par le syndicat des vérificateurs doivent être directement liées au chargement et au déchargement de navires impliqués dans le secteur du transport maritime. L'examen de l'arrêt *Eastern Canada Stevedoring Co. Ltd.* montre que la Cour suprême du Canada avait devant elle une compagnie de débardage dont l'entreprise continue consistait à charger et à décharger des navires. Dans la présente

> Mobil and the other companies referred to earlier is unquestionably that of oil and gas exploration. ...
>
> If, however, exploration companies decided to use an interprovincial trucking company or a railway to transport their goods across a provincial boundary, this in all likelihood would be classed as interprovincial transportation and it would fall within the ambit of the *Code*. But it would not be the exploration company that would be engaged in interprovincial transportation, it would be the trucking company or the railway company that hauled the goods. The exploration company would be merely a customer of the trucking company or the railway company, it would not be engaged in the trucking or the railway industry. ...
>
> (pages 171-172; emphasis added)

[47] In *Secunda Marine Services Limited et al.*, [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203 the Board was called upon to address the question of whether loading and unloading oil and gas exploration drilling vessels was longshoring or incidentally related to it. In deciding that these activities were longshoring activities, the Board took into account the following factors: the frequency of the work, its regularity, its severability, whether it was longshoring or ancillary work and the potential threat to labour relations in choosing one or the other should the characterization of the work be otherwise. In this case, some 25% of the work was carried out on the dock and closely related to longshoring work; it was a regular and ongoing activity as well as an essential link in a system that undertook the marine transport of goods (at paragraph 64).

[48] The Federal Court upheld the Board's factual determination that the loading and unloading was longshoring work as opposed to incidental or occasional part of the work of the employees (*Offshore Logistics Inc.* v. *International Longshoremen's Association, Local 269* (2000), 257 N.R. 338; and 61 CLRBR (2d) 180 (F.C.A.)) and found that the Board had not exceeded its jurisdiction by so deciding.

[49] In *St. John's Shipping Association Limited et al.*, [2001] CIRB no. 126; and 90 CLRBR (2d) 68, the union applied for a geographic certification for the Port of St. John's. The union's history of work jurisdiction had in fact become a *de facto* geographic certification, even though no certification existed. It was established

> requête, **l'entreprise continue** de Mobil et des autres entreprises susmentionnées consiste indubitablement à faire de la prospection...
>
> Toutefois, si les entreprises de prospection décidaient d'avoir recours à une entreprise de camionnage ou à une compagnie ferroviaire interprovinciale pour transporter leurs marchandises d'une province à l'autre, il serait probablement jugé qu'il s'agit de transport interprovincial et que le *Code* s'applique. Cependant, le transport interprovincial ne serait pas effectué par l'entreprise de prospection, mais par l'entreprise de camionnage ou par la compagnie ferroviaire transportant les marchandises. L'entreprise de prospection serait simplement une cliente de l'entreprise de camionnage ou de la compagnie ferroviaire; elle ne s'occuperait pas de camionnage ou de chemins de fer...
>
> (pages 171-172; c'est nous qui soulignons)

[47] Dans l'affaire *Secunda Marine Services Limited et autres*, [1999] CCRT n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203, le Conseil a été appelé à se pencher sur la question de savoir si le chargement et le déchargement de navires de prospection pétrolière et de forage devaient être considérés comme des activités de débardage ou s'ils y étaient liés accessoirement. Pour en arriver à la conclusion qu'il s'agissait d'activités de débardage, le Conseil a tenu compte des facteurs suivants: la fréquence du travail, sa régularité, son caractère dissociable, la question de savoir s'il s'agissait de travaux de débardage ou de travaux accessoires, et la menace que pourrait représenter le choix entre différentes caractérisations du travail pour les relations du travail. Dans ce cas, environ 25 % du travail était effectué au quai et il était étroitement lié au travail de débardage. Il constituait une activité régulière et continue et représentait un lien essentiel dans un système qui effectuait le transport maritime de marchandises (au paragraphe 64).

[48] La Cour fédérale a maintenu la décision factuelle du Conseil selon laquelle les activités de chargement et de déchargement étaient des activités de débardage par opposition à la partie accessoire ou occasionnelle du travail des employés (*Offshore Logistics Inc.* v. *International Longshoremen's Association, Local 269* (2000), 257 N.R. 338; et 61 CLRBR (2d) 180 (C.A.F., n° A-425-99)), et a conclu que le Conseil n'avait pas excédé sa compétence en prenant cette décision.

[49] Dans l'affaire *St. John's Shipping Association Limited et autre*, [2001] CCRI n° 126; et 90 CLRBR (2d) 68, le syndicat a demandé une accréditation par région géographique pour le port de St. John's. Les sphères de compétence passées du syndicat avaient dans les faits revêtu la qualité d'une accréditation par région

that the union had aggressively pursued its claim to all stevedoring work in the port over the years, that there had been a general history of a cooperative working relationship between the union and the stevedoring companies and that the application was intended to protect any new work coming into the port rather than being the result of the parties not being able to resolve their disputes. In these circumstances, the Board determined that a geographic certificate was appropriate as it would "assist in the furtherance of industrial stability" (at paragraph 28).

[50] In *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 153; and 91 CLRBR (2d) 71, the Board held that the unloading of wood products was within the union's certification for the Port of St. John's, based on the fact that the work was regular and frequent and an integral component of marine transportation:

> [35] This panel of the Board expressly adopts those tests enumerated in *Secunda Marine Services Limited et al., supra*. The facts in the instant case disclosed that the unloading of bulk wood chips from a barge at Pier 20 is regular and frequent. The work itself is severable, to the extent that the unloading of wood chips is the only work being conducted at this pier. The employees who currently perform the unloading are employed on a full-time basis, although their scheduled hours are flexible in relation to the tides and the arrival of the barge from Weymouth. There is no doubt that the nature of the work is longshoring work, as generally described by the Supreme Court of Canada in *Reference re Industrial Relations and Disputes Act, supra*. The work is the direct operation of the unloading of a ship. By nature, it is an integral component of the marine transportation. There is an ancillary nature to the work, to the extent that it is a component that provides raw material to the respondents' pulp and paper mill operations.
>
> (pages 21; and 89-90)

[51] The employer, however, objected to the Board's decision and filed for judicial review. In the first instance, the Federal Court of Appeal noted that in this case, the Board had gone further than any other prior decision by including the unloading of an employer's own product from its own vessel at its own port facility using its own employees and equipment. It found, however, that a more inclusive approach was in keeping with the trend established in such previous decisions as *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203); and *Secunda Marine Services Limited et al., supra*. The Court upheld the Board's decision on the

géographique, même s'il n'existait aucune accréditation proprement dite. L'on a établi que le syndicat avait vigoureusement fait valoir ses revendications à l'égard de tout le travail de débardage dans le port au fil des ans, que, par le passé, le syndicat et les sociétés de débardage avaient réussi à entretenir des relations de travail fondées sur la coopération, et que la demande était davantage préventive en ce qu'elle visait à protéger tout travail nouveau qui serait effectué dans le port plutôt qu'à réagir à l'incapacité des parties de résoudre leurs différends. Dans ces circonstances, le Conseil a déterminé qu'une accréditation par région géographique était appropriée parce qu'elle était «garante de la stabilité industrielle» (au paragraphe 27).

[50] Dans l'affaire *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, [2002] CCRI n° 153; et 91 CLRBR (2d) 71, le Conseil a statué que le déchargement de produits du bois relevait de l'accréditation du syndicat à l'égard du port de Saint-Jean compte tenu du fait que le travail était fréquent et régulier et qu'il faisait partie intégrante du transport maritime:

> [35] Le présent banc du Conseil adopte expressément les critères énumérés dans *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée. Les faits en l'espèce ont démontré que le déchargement au quai 20 de barges chargées de copeaux de bois en vrac est une activité régulière et fréquente. Le travail lui-même peut être distingué de tout autre dans la mesure où le déchargement de copeaux de bois est le seul travail effectué à ce quai. Les employés qui s'occupent actuellement du déchargement sont à temps plein, quoique l'horaire de travail soit variable en raison des marées et des fluctuations des heures d'arrivée de la barge en provenance de Weymouth. Il ne fait aucun doute que la nature du travail est le débardage, comme la Cour suprême du Canada l'a généralement décrit dans *Reference re Industrial Relations and Disputes Act*, précité. Le travail est le processus direct de déchargement d'un navire. Par sa nature même, il fait partie intégrante du transport maritime. Cela dit, il est accessoire dans la mesure où il consiste à fournir de la matière première pour l'exploitation des usines de pâte et papier des intimées.
>
> (pages 21; et 89-90)

[51] Cependant, l'employeur s'est opposé à la décision du Conseil et a présenté une demande de contrôle judiciaire. En première instance, la Cour d'appel fédérale a noté que, dans cette affaire, le Conseil était allé plus loin que dans toute décision antérieure en incluant le déchargement du produit d'un employeur du navire de celui-ci à son installation portuaire, en faisant appel à ses propres employés et en utilisant son propre équipement. Elle a conclu toutefois que l'adoption d'une solution plus universelle était conforme à la tendance établie dans des décisions antérieures comme *M&M Manufacturing Limited* (1997), 104 di 45 (CCRT

grounds that it was not bound by its precedents and as long as it was based on a factual determination, it was not patently unreasonable.

[52] These decisions provide a useful background for determining how this panel views the status of Kingsco.

[53] The facts are not disputed. Kingsco is a transportation company hired by Westroc to transport gypsum from the dock of the Port to its transformation plant in McAdam, New Brunswick. Kingsco's main activity other than providing a service to Westroc is as a trucking company engaged primarily in the transportation of bulk materials.

[54] Westroc annually imports approximately 200,000 tons of gypsum rock through the Port, which it uses to manufacture wallboard at its McAdam plant. Approximately five to six times per year, a self-unloading ship docks at the Port and discharges gypsum rock directly onto the dock. Thereafter, a non-union, casual employee employed by Kingsco, loads the gypsum onto Kingsco dump trucks to transport the gypsum to McAdam. This work continues over two to three weeks, 12 to 14 hours a day after the ship's departure. The Kingsco employee need not be present when a ship arrives and continues unloading the gypsum after the ship's departure. The payloader is the only employee of Kingsco working on the dock.

[55] From these facts, the majority of this panel of the Board is of the view that Kingsco's trucking operation in relation to the gypsum is not integrated into maritime transport. (1) Once the gypsum has arrived at destination it is in the possession of Westroc. It is not in transit pending final arrival at a purchaser's destination. (2) The transportation of the gypsum is the subject of a private contract between Westco and Kingsco and an activity that properly belongs to Westco. It could just as well be done by Westco itself as by a subcontractor. (3) Kingsco does not provide any other trucking service for any of the other port users. It is but a peripheral contract to Kingsco's usual trucking operations. (4) The work performed by Kingsco, while recurring work, is activated only when gypsum is unloaded. It is not part of a continuing relationship with Wesroc or any other

n° 1203); et *Secunda Marine Services Limited et autres*, précitée. La Cour a confirmé la décision du Conseil au motif que celui-ci n'était pas lié par ses décisions antérieures et que, dans la mesure où sa décision était fondée sur une détermination factuelle, elle n'était pas manifestement déraisonnable.

[52] Ces décisions offrent une toile de fond utile aux fins de déterminer de quelle manière le présent banc envisage la situation de Kingsco.

[53] Les faits ne sont pas contestés. Kingsco est une entreprise de transport qui est engagée par Westroc pour transporter du gypse à partir du port jusqu'à son usine de transformation de McAdam (Nouveau-Brunswick). L'activité principale de Kingsco, exception faite des services qu'elle fournit à Westroc, consiste à exploiter une entreprise de camionnage effectuant principalement le transport de produits en vrac.

[54] Westroc importe annuellement approximativement 200 000 tonnes de roche gypseuse au port, qu'elle utilise pour fabriquer des panneaux de revêtement à son usine de McAdam. Environ cinq ou six fois par année, un navire auto-déchargeur accoste au port et décharge la roche gypseuse directement sur le quai. Un employé occasionnel non syndiqué de Kingsco charge ensuite le gypse dans les camions à benne de Kingsco, qui effectuent le transport de la roche jusqu'à l'usine de McAdam. Ce travail s'étale sur deux à trois semaines, de 12 à 14 heures par jour, après le départ du navire. L'employé de Kingsco ne doit pas nécessairement être sur place lorsque le navire arrive et peut poursuivre le déchargement du gypse après le départ du navire. L'employé qui effectue le chargement est le seul employé de Kingsco qui travaille au quai.

[55] Compte tenu de ces faits, la majorité du présent banc est d'avis que les activités de camionnage de Kingsco liées au gypse ne sont pas intégrées au transport maritime. (1) Dès lors que le gypse est arrivé à destination, il est en la possession de Westroc. Il n'est pas de passage en attendant son arrivée finale chez un acheteur. (2) Le transport du gypse est régi par un contrat privé conclu entre Westco et Kingsco et il est une activité qui appartient à juste titre à Westco. Il pourrait tout aussi bien être exécuté par Westco elle-même ou par un sous-traitant. (3) Kingsco ne fournit aucun autre service de camionnage aux utilisateurs du port. Il ne s'agit que d'un contrat périphérique se rapportant aux activités de camionnage habituelles de Kingsco. (4) Le travail exécuté par Kingsco, bien qu'il s'agisse d'un travail susceptible de

user of the port. (5) The employee operating the payloader is a casual employee hired for the sole purpose of loading the gypsum from the dock onto the trucks.

[56] These facts support a finding that the work done by the Kingsco payloader, being predicated as it is on Westco's needs and importation schedule, is not integrated in a continuing marine operation.

[57] There is no evidence that Kingsco provides the essential link within a marine transport system of goods that was seen in previous cases. Conversely, this case is based on very circumscribed facts. This panel finds that the union has not demonstrated that the more inclusive view of longshoring adopted by the *Secunda Marine Services Limited et al.*, *supra*; and *Irving Shipbuilding Inc. et al.*, *supra*, decisions should apply here. Contrary to the facts set forth in those cases, the loading of gypsum is regular but infrequent. It is not tied to the loading and unloading of ships, but to the final destination of an already unloaded product. The work is done by a casual employee who does not come from the pool of longshoring employees. In other words, there is no discernable tie between the transport work for Westroc and the longshoring activities of the Port.

[58] As well, the work history of the Kingsco employee bears no resemblance to the facts in *St. John's Shipping Association Limited et al.*, *supra.* There is no history of jurisdiction over this work, nor has there been a cooperative working relationship to include this work. Further, the inclusion of the Kingsco employee would not "assist in the furtherance of industrial stability" as set forth in that case.

[59] The instant case more closely parallels the Board's approach in *Maritime Employers' Association*, *supra*, that dispelled the misconception that all activities relating to the handling and storage of goods at dockside are necessarily part of the longshoring industry. To constitute longshoring, there must be a

se répéter, n'est mis en branle que lorsque le gypse est déchargé. Il ne fait pas partie d'une relation continue avec Wesroc ou avec tout autre utilisateur du port. (5) L'employé qui fait fonctionner la chargeuse sur roues (chargeuse) est un employé occasionnel engagé dans le seul but de charger dans les camions le gypse qui se trouve sur le quai.

[56] Ces faits appuient la conclusion que le travail exécuté par l'employé de Kingsco, qui dépend effectivement des besoins de Westco et de son calendrier d'importation, n'est pas intégré à une activité maritime continue.

[57] Il n'y a aucune preuve que Kingsco constitue le lien essentiel dans un système de transport maritime de marchandises dont il est question dans les décisions examinées précédemment. Par ailleurs, la présente affaire se caractérise par des faits très circonscrits. Notre banc en arrive à la conclusion que le syndicat n'a pas réussi à démontrer que la perspective plus universelle du débardage adoptée dans les décisions *Secunda Marine Services Limited et autres* et *Irving Shipbuilding Inc. et autre*, précitées, devrait s'appliquer dans la présente affaire. Contrairement aux faits énoncés dans ces affaires, le déchargement de gypse est régulier, mais il n'est pas fréquent. Il est lié non pas au chargement et au déchargement de navires, mais plutôt à la destination finale d'un produit qui est déjà déchargé. Le travail est exécuté par un employé occasionnel qui ne provient pas du bassin d'employés de débardage. En d'autres termes, il n'y a pas de lien perceptible entre les activités de transport effectuées pour Westroc et les activités de débardage menées au port.

[58] En outre, l'expérience antérieure de l'employé de Kingsco ne ressemble en rien aux faits qui étaient en cause dans l'affaire *St. John's Shipping Association Limited et autre*, précitée. L'histoire démontre qu'il n'existe aucune compétence à l'égard de ce travail, ni aucune relation du travail fondée sur la coopération, ce qui permettrait d'inclure le travail en question. De plus, l'inclusion de l'employé de Kingsco ne serait pas «garante de la stabilité industrielle», tel qu'il est stipulé dans cette affaire.

[59] La présente affaire correspond davantage au point de vue que le Conseil a adopté dans l'affaire *Association des employeurs maritimes*, précitée, où l'on a mis un terme à la conception erronée voulant que toutes les activités se rapportant au chargement et à l'entreposage de marchandises à quai faisaient

nexus between the activities and maritime transportation, that has not been demonstrated here.

[60] For these reasons, the Board upholds the union's application to expand the geographic certification, except for Kingsco, and issues a revised description of the geographic certification accordingly.

[61] Another point concerning the bargaining unit description merits the Board's attention. The current certification order describes the excluded employers rather than provide the usual general description of excluded work. Having decided which employers are part of the geographic certification, and considering that there is an agreement that employers exclusively engaged in aquaculture should be excluded because this is a local operation, it should be sufficient to exclude categories of employers. As a geographic certification is meant to encompass all employers engaged in longshoring activities without the need for the union to return to the Board every time an employer is added or deleted, the geographic certification in this case should be kept as general as possible.

[62] For these reasons, the Board issues the following revised certificate:

> all employees in the longshoring industry in the Port of Bayside, Charlotte County, N.B., **excluding** checkers, lines personnel, mechanics, warehouse personnel, and further **excluding** operations involving the supply of local fishing or aquaculture operations.

Partial Dissent by Laraine C. Singler, Member

[63] I concur with the majority that the issue in this decision is "the inclusion of longshoring work related to the handling of bulk cargoes" (see paragraph 2 above). I further support the majority's conclusion that "all employers engaged in longshoring operations at the Port of Bayside (the Port) are to be comprised in the geographic certification order and bound by the terms of the Bayside Port Employers Association Inc. (BPEA) agreement, including any work that may be

nécessairement partie du secteur du débardage. Pour qu'il y ait débardage, il doit y avoir un lien entre les activités et le transport maritime, ce qui n'a pas été démontré dans la présente affaire.

[60] Pour ces motifs, le Conseil accueille la demande du syndicat visant à l'élargissement de l'accréditation par région géographique, à l'exclusion de Kingsco, et énonce une description de l'accréditation par région géographique révisée en conséquence.

[61] Un autre point se rapportant à la description de l'unité de négociation mérite que le Conseil s'y attarde. L'ordonnance d'accréditation actuelle décrit les employeurs exclus plutôt que de donner la description générale habituelle du travail exclu. Ayant décidé quels employeurs sont visés par l'accréditation par région géographique et compte tenu du fait qu'il existe une entente selon laquelle les employeurs qui s'intéressent uniquement à l'aquaculture devraient être exclus parce que leurs activités sont locales, l'exclusion de certaines catégories d'employeurs devrait suffire. L'accréditation par région géographique étant destinée à englober tous les employeurs qui mènent des activités de débardage sans que le syndicat ne doive se présenter devant le Conseil chaque fois qu'un employeur est ajouté ou supprimé, dans ce cas-ci, l'accréditation par région géographique devrait demeurer aussi générale que possible.

[62] Pour ces motifs, le Conseil délivre le certificat révisé suivant:

> tous les employés du secteur de débardage dans le port de Bayside, Charlotte County (N.-B.), **à l'exclusion** des vérificateurs, du personnel d'exécution, des mécaniciens, des employés d'entrepôt, et **à l'exclusion** des activités comportant la pêche ou l'aquaculture locales.

Dissidence partielle de Laraine C. Singler, Membre

[63] Je souscris à l'opinion majoritaire, à savoir que la question à trancher dans cette décision a trait à «l'inclusion des activités de débardage liées à la manutention de cargaisons en vrac» (voir le paragraphe 2 ci-dessus). Je suis également d'accord avec la conclusion de la majorité du banc, selon laquelle «tous les employeurs qui mènent des activités de débardage au port de Bayside (le port) doivent être inclus dans l'ordonnance d'accréditation par région

subcontracted to other employers" (see paragraph 41 above).

[64] Consequently, I agree with the majority decision to expand the geographic bargaining unit by removing the exclusion of "**the loading or unloading of gypsum or gypsum substitutes, sand, rock or other bulk cargoes**" from the scope of the 1997 bargaining unit description. Removing this exemption brings the formerly excluded bulk operations (essentially gypsum imports and sand, gravel and granite exports) within the scope of the geographic bargaining unit. In effect, the longshoring work performed in connection with these operations is now to be carried out by the members of the BPEA under the terms of its collective agreement with the union. This is the purpose of a geographic certification in the longshoring industry. This is what is meant by the "monopoly" section 34 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) imposes at a port that the majority acknowledges in paragraphs 34 and 35 of its decision.

[65] My disagreement is with the majority's conclusion that the work carried out by Kingsco's front-end loader (payloader) operator in connection with the unloading of Westroc's gypsum is not longshoring work. In my view, the constitutional question needs to be separated from the longshoring one in order to properly assess whether Kingsco is actively engaged in longshoring at the Port and thus covered by the geographic certification order and the BPEA collective agreement.

I - Longshoring: Jurisdiction and Scope

[66] The constitutional issue respecting longshoring is settled. The Supreme Court of Canada in *Reference re: Industrial and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] S.C.R. 529, ruled that longshoring operations, with respect to the duties relating to the handling of merchandise between the hold of the ship and the tailboard of a truck or railway car, are necessarily incidental to Parliament's legislative authority over

géographique et liés par les dispositions de la convention collective qui a été conclue par la Bayside Port Employers Association Inc. (BPEA), ce qui comprend le travail qui peut être donné en sous-traitance à d'autres employeurs» (voir le paragraphe 41 ci-dessus).

[64] Par conséquent, je souscris à la décision de la majorité à l'effet d'élargir l'unité de négociation géographique en supprimant l'exclusion suivante: «**le chargement ou déchargement de gypse ou de substituts de gypse, de sable, de pierre ou d'autres cargaisons en vrac**» de la description de l'unité de négociation figurant dans le certificat d'accréditation délivré en 1997. La suppression de cette exclusion a pour effet d'inclure, dans l'unité de négociation géographique, les activités de manutention de marchandises en vrac (essentiellement les importations de gypse et les exportations de sable, de gravier et de granite), qui étaient exclues antérieurement. En fait, les travaux de débardage effectués dans le cadre de ces activités doivent dorénavant être réalisés par les membres de la BPEA, conformément aux dispositions de la convention collective conclue avec le syndicat. C'est là la raison d'être de l'accréditation par région géographique dans le secteur du débardage. C'est ce que vise l'article 34 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) portant sur le «monopole» imposé à un port et que la majorité du banc reconnaît aux paragraphes 34 et 35 de sa décision.

[65] Ma dissidence a trait à la conclusion de la majorité, à savoir que le travail effectué par le conducteur d'une chargeuse sur roues (chargeuse) de Kingsco aux fins du déchargement de gypse de Westroc n'est pas du travail de débardage. À mon avis, la question constitutionnelle doit être isolée de celle du débardage pour qu'on puisse évaluer adéquatement si Kingsco est véritablement active dans le secteur du débardage au port et si, par conséquent, l'entreprise est assujettie à l'ordonnance d'accréditation par région géographique et à la convention collective de la BPEA.

I - Débardage: compétence et portée

[66] La question constitutionnelle concernant le débardage est réglée. Dans l'arrêt *Reference re: Industrial and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] R.C.S. 529, la Cour suprême du Canada a jugé que les activités de débardage en ce qui a trait à la manutention des marchandises de la cale du bateau jusqu'à l'arrière du camion ou du wagon de chemin de fer relèvent nécessairement de la compétence fédérale

navigation and shipping under section 91(10) or international or interprovincial transportation under section 92(10) of the *Constitution Act, 1867*.

[67] This is the same Supreme Court decision that shaped the definition of longshoring adopted by the Board in *Maritime Employers' Association* (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346) (decision overturned by the Federal Court of Appeal for other reasons in *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.)) (hereinafter referred to as the *Cargill* case). After examining the Supreme Court's description of the specific operations and duties of longshoremen, the Board summarized longshoring work as the moving or handling of merchandise from the hold of the ship to the truck or railway car and vice-versa (at page 346 of the *Cargill* case).

[68] The Board also observed in the *Cargill* case that this general definition of longshoring - the handling of merchandise between the hold of the ship and the tailboards of trucks or railway car doors (commonly referred to as "tailgating") - is applicable to all Canadian ports:

> The operations to which the Supreme Court referred as stevedoring, that is the operations relating to **the handling of merchandise from the hold of a ship to the delivery of the said merchandise at the tailboards of trucks or railway car doors**, including storage or shed operations, as well as these operations in the inverse order, are those found in all ports. Owing to technological changes, some operations may have been altered or even eliminated; however, the fact remains that the use of ships to transport merchandise entails loading and unloading, which also includes checking, sorting and storage.
>
> (*Maritime Employers' Association*, *supra*, pages 343-344; emphasis added)

[69] The expression "between the hold of the ship and the tailboard of the truck" is readily understood and accepted today at ports throughout the country as the traditional definition of the scope of longshoring work. Additionally, the term "tailgating" remains in use to describe this traditional scope of longshoring activities (see, for example, *Halifax Employers Association Incorporated*, June 8, 2004 (CIRB LD 1099) dealing with a 1999 Board geographic certification that

exercée en matière de navigation et de transport par eau, en vertu du paragraphe 91(10), ou de transport interprovincial ou international, en vertu du paragraphe 92(10) de la *Loi constitutionnelle de 1867*.

[67] C'est dans ce même arrêt que la Cour suprême a énoncé la définition de débardage adoptée par le Conseil dans l'affaire *Association des employeurs maritimes* (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346) (décision renversée par la Cour d'appel fédérale, pour d'autres motifs, dans *Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division* v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R.182 (C.A.F.)) (ci-après appelée l'affaire *Cargill*). Après avoir examiné la description des activités et des fonctions particulières des débardeurs énoncée par la Cour suprême, le Conseil a résumé le travail de débardage comme étant le déplacement ou la manutention de marchandises depuis la cale du bateau jusqu'à l'arrière du camion ou du wagon de chemin de fer, et vice versa (à la page 346 de l'affaire *Cargill*).

[68] Le Conseil a également fait remarquer, dans l'affaire *Cargill*, que cette définition générale du débardage - la manutention de marchandises entre la cale d'un bateau et l'arrière des camions ou les portes des wagons (communément appelée «tailgating») - s'applique à tous les ports canadiens.

> Les opérations auxquelles la Cour suprême a référé comme étant du travail de débardage, c'est-à-dire les opérations reliées à la manutention des marchandises **de la cale du bateau à la livraison de ladite marchandise à l'arrière du camion ou du wagon de chemin de fer** et comprenant les opérations d'entrepôt ou de hangar, et à l'inverse, sont celles que l'on retrouve dans tous les ports. Certaines opérations, à cause de changements technologiques, ont pu être modifiées, voire même éliminées, mais il n'en demeure pas moins que l'utilisation de navires pour transporter des marchandises implique que ces dernières soient chargées et déchargées, ce qui comprend également leurs vérification, tri et entreposage.
>
> (*Association des employeurs maritimes*, précitée, pages 343-344; c'est nous qui soulignons)

[69] L'expression «entre la cale du bateau et l'arrière du camion» est facilement comprise et acceptée de nos jours dans les ports partout au pays, en tant que définition classique de la portée du travail de débardage. En outre, on continue d'utiliser le terme «tailgating» pour décrire cette portée traditionnelle des activités de débardage (voir, par exemple, *Halifax Employers Association Incorporated*, 8 juin 2004 (CCRI LD 1099), portant sur un certificat

specifies the inclusion of employees performing tailgating).

II - The 1997 Excluded Bulk Cargo Operations

[70] The majority notes in paragraph 6 of its decision that the "employers engaged in the loading and unloading of gypsum or gypsum substitutes, sand, rock and other bulk cargoes" (Westroc Inc. (Westroc), Kingsco Transport Ltd. (Kingsco) and what is now Bayside Materials Handling Inc. (Bayside Materials)) opposed the union's 1996 application for geographic certification. These same employers (along with Bayside Materials' affiliated companies, Charlotte County Ports Ltd. (Charlotte and Jamer Materials Ltd. (Jamer)) oppose the union's present application to discontinue their exemption from the geographic certification.

[71] Westroc and Kingsco remind the Board that they supported the union's earlier application in exchange for the union's agreement to exclude "the unloading of gypsum or gypsum substitutes by Westroc Industries Ltd., its successors and assigns and/or Kingsco Transport Ltd., its successors and assigns, or any of their contractors" from the geographic bargaining unit. In their reply to the union's present application, Westroc and Kingsco submit they withdrew their objection to the earlier application "on the condition that Westroc's gypsum loading operation would be excluded" and argue the union should not be permitted to renege on that earlier agreement.

[72] In their written argument following the oral hearing, Kingsco and Westroc also take the position that because "the gypsum ships are self-unloading, the maritime transport has concluded at the point where Kingsco employees commence operations." The majority decision appears to agree with this analysis (see paragraph 55 above).

III - Longshoring in the Port of Bayside

[73] As the majority observes in paragraph 40, the Board also takes into account the history of local practices in determining which activities fall within the

d'accréditation par région géographique délivré par le Conseil en 1999 qui prescrit l'inclusion des employés affectés au «tailgating»).

II - Activités de manutention des cargaisons en vrac exclues en 1997

[70] La majorité souligne, au paragraphe 6 de sa décision, que «les employeurs qui menaient des activités de chargement et de déchargement de gypse ou de substituts de gypse, de sable, de pierre et d'autres cargaisons en vrac» (Westroc Inc. (Westroc), Kingsco Transport Ltd. (Kingsco) et l'entreprise qui est maintenant appelée Bayside Materials Handling Inc. (Bayside Materials)) se sont opposés à la demande d'accréditation par région géographique présentée par le syndicat en 1996. Ces mêmes employeurs (ainsi que les entreprises affiliées à Bayside Materials, Charlotte County Ports Ltd. (Charlotte) et Jamer Materials Ltd. (Jamer)) s'opposent à la présente demande du syndicat visant à mettre fin à l'exclusion de ces entreprises de l'accréditation par région géographique.

[71] Westroc et Kingsco rappellent au Conseil qu'elles ont appuyé la demande antérieure présentée par le syndicat et que, en contrepartie, le syndicat a accepté d'exclure de l'unité de négociation par région géographique les activités de «chargement de gypse ou de substituts de gypse par Westroc Industries Ltd., ses successeurs et ayants droit, et par Kingsco Transport Ltd., ses successeurs et ayants droit, ou par l'un de leurs sous-traitants». En réponse à la présente demande du syndicat, Westroc et Kingsco font valoir qu'elles ont retiré leur opposition à la demande antérieure, «à condition que les activités de chargement de gypse de Westroc soient exclues», et allèguent qu'on ne devrait pas permettre au syndicat de se soustraire à l'entente antérieure.

[72] Dans leurs observations écrites présentées à la suite de l'audience, Kingsco et Westroc prétendent de plus que, parce que les bateaux transporteurs de gypse sont de type auto-déchargeur, le transport maritime prend fin au moment où débutent les activités des employés de Kingsco. La décision rendue par la majorité semble souscrire à cette analyse (voir le paragraphe 55 ci-dessus).

III - Débardage au port de Bayside

[73] Comme la majorité du banc le fait remarquer au paragraphe 40, le Conseil tient également compte de l'historique des pratiques locales pour déterminer

general definition of longshoring at any particular port. The bargaining unit at the Port has historically excluded checkers, lines personnel, mechanics and warehouse personnel, the duties of which are typically performed by longshore workers in many larger ports.

[74] The evidence does show, however, that union members at the Port operate various equipment, including cranes, clam scoops, forklifts, payloaders and dock loading conveyors. The uncontested evidence is that union members also perform tailgating duties. As the union's witness pointed out when describing the operation for unloading bulk peat moss, bargaining unit members operate the equipment used to load delivery trucks. On this point, the uncontested evidence is contrary to the majority's claim in paragraph 58 above that there is "no history of jurisdiction" over the work performed by Kingsco's payloader operator.

[75] When the initial geographic certification was awarded in 1997, the gypsum operation was excluded from its scope. Understandably, the union then had no claim to any longshoring work relating to the unloading of this cargo. This exemption, however, is no longer in place as a result of the majority decision. Consequently, we now need to examine whether the payloader operation constitutes longshoring under the union's traditional jurisdiction.

IV - Kingsco's Activities in the Port - The Payloader Operation

[76] The dispute is not, as the majority states in paragraph 12 above, "whether the transportation of the gypsum from the dock of the Port to Westroc's manufacturing plant" should be considered as a longshoring activity. Kingsco's payloader operation - the removal of the cargo from the dock and the loading of it onto delivery trucks - is the issue. The union views these activities as longshoring work and I concur.

[77] The salient facts in this regard warrant repeating. Westroc imports about 200,000 tons of gypsum rock

quelles activités tombent sous la définition générale de débardage à l'un quelconque des ports. Par le passé, les vérificateurs, le personnel d'exécution, les mécaniciens et les employés d'entrepôt, dont les fonctions sont habituellement remplies par les débardeurs à de nombreux grands ports, étaient exclus de l'unité de négociation du port.

[74] Toutefois, la preuve démontre que, au port de Bayside, les membres du syndicat conduisent diverses machines, dont des grues, des bennes preneuses, des chariots élévateurs à fourche, des chargeuses et des convoyeurs de chargement portuaire. Selon la preuve non contredite, les membres du syndicat remplissent également des fonctions de «tailgating». Comme le témoin du syndicat l'a souligné au cours de sa description des activités de déchargement de mousse de tourbe en vrac, les membres de l'unité de négociation conduisent l'équipement servant à charger les camions de livraison. À ce sujet, la preuve non contredite est contraire à l'allégation soutenue par la majorité au paragraphe 58 qui précède, à savoir qu'il n'y a aucun historique de sphères de compétence à l'égard du travail effectué par le conducteur de la chargeuse de Kingsco.

[75] Lorsque le certificat d'accréditation par région géographique initial a été rendu en 1997, la manutention du gypse était exclue de sa portée. À juste titre, le syndicat n'avait droit de regard sur aucune activité de débardage liée au déchargement de ce type de cargaison. Toutefois, l'exclusion de cette activité n'est plus en vigueur en raison de la décision rendue par la majorité. Par conséquent, nous devons maintenant examiner la question de savoir si la conduite de la chargeuse constitue une activité de débardage relevant habituellement de la compétence du syndicat.

IV - Activités de Kingsco dans le port - Conduite de la chargeuse

[76] Comme il est souligné par la majorité au paragraphe 12 qui précède, le litige ne porte pas sur «la question de savoir si le transport de gypse du quai du port à l'usine de fabrication de Westroc devrait être considéré comme une activité de débardage». La question à régler porte plutôt sur la conduite de la chargeuse de Kingsco qui consiste à enlever la cargaison du quai et à la charger dans les camions de livraison. Le syndicat soutient qu'il s'agit d'activités de débardage et je partage cet avis.

[77] Les facteurs essentiels à ce chapitre méritent d'être réitérés. Chaque année, Westroc importe environ

each year for use in its manufacturing plant located about 70 kilometres from the Port. It does not have premises or facilities at the Port. Kingsco, located about 150 kilometres from the Port, is a trucking company primarily engaged in short and long haul transport throughout Canada. It has been transporting the gypsum from the Port to Westroc's manufacturing plant since 1995.

[78] Subsequent to the issuance of the geographic certification in 1997, when the bulk operations were exempted, Westroc formed a partnership with Charlotte and Jamer (Bayside Bulk Terminal Corporation). This partnership (with five of the 11 shares) is the largest shareholder of the Port and accounts for the vast majority of the Port's business both in terms of the number of ships and tonnage.

[79] Approximately six times a year, a self-unloading ship deposits around 30,000 tons of Westroc's gypsum onto the open dock at the Port. There were seven gypsum ships in the May 2000-April 2001 fiscal year and three in the first five months of the following year, accounting for about 12% of the total port traffic (Exhibit 1-Tab 5). This activity may seem infrequent at first glance. However, it becomes evident, when compared to the 22 general cargo ships for the same 17-month period, that the gypsum ships play an important and sizeable role in the activity at this relatively small Canadian port.

[80] The Kingsco payloader operator, who is hired for the sole purpose of the gypsum cargo ships, removes the gypsum from the dock and loads it onto the trucks that transport it to Westroc's plant. This activity takes approximately two to three weeks for each shipment, with the operator working 12 to 14 hours a day. The payloader operator does not drive any of the delivery trucks. Kingsco's witness testified that April to October is the typical season for the gypsum ship deliveries and that Kingsco's payloader remains in Bayside during this entire period.

V - Kingsco's Longshoring Activities

[81] The majority finds Kingsco is not engaged in longshoring activities because its "trucking operation in

200 000 tonnes de roche gypseuse qu'elle utilise dans son usine de fabrication située à environ 70 kilomètres du port. L'entreprise n'a pas de locaux ni d'installations portuaires. Kingsco, qui est située à environ 150 kilomètres du port, est une entreprise de camionnage dont les activités principales sont des activités de transport sur de courtes et longues distances partout au Canada. Elle transporte du gypse du port jusqu'à l'usine de fabrication de Westroc depuis 1995.

[78] Après avoir rendu le certificat d'accréditation par région géographique, en 1997, alors que les activités de manutention de vrac étaient exclues, Westroc s'est associée à Charlotte et Jamer (Bayside Bulk Terminal Corporation). Cette entreprise (qui détient cinq des onze actions) est l'actionnaire le plus important du port et compte pour la grande majorité des affaires portuaires, tant sur le plan du nombre de bateaux que sur le plan du tonnage.

[79] Six fois par année environ, un navire auto-déchargeur dépose environ 30 000 tonnes de gypse de Westroc dans le bassin ouvert du port. Au cours de l'exercice de mai 2000 à avril 2001, on a compté sept bateaux transporteurs de gypse et, au cours des cinq premiers mois de l'exercice suivant, on en a compté trois, ce qui représente environ 12 % de la totalité du trafic portuaire (pièce 1- onglet 5). À première vue, cette activité peut sembler peu fréquente. Toutefois, il devient évident, lorsque l'on compare ces chiffres aux 22 transporteurs de marchandises générales qui ont accosté au port au cours de la même période de 17 mois, que les transporteurs de gypse jouent un rôle important et appréciable pour ce qui est des activités menées à ce port canadien de taille relativement petite.

[80] Le conducteur de la chargeuse de Kingsco, embauché uniquement pour les livraisons des bateaux transporteurs de gypse, enlève le gypse du quai et le charge dans des camions qui le transportent à l'usine de Westroc. Ce travail s'étale sur environ deux à trois semaines pour chaque expédition, et l'employé travaille de douze à quatorze heures par jour. Le conducteur de la chargeuse ne conduit aucun des camions de livraison. Selon le témoin de Kingsco, la période d'avril à octobre est la saison typique pour les livraisons de gypse et la chargeuse de Kingsco reste à Bayside durant toute cette période.

V - Activités de débardage de Kingsco

[81] La majorité du banc est d'avis que Kingsco n'est pas véritablement actif dans le secteur du débardage,

relation to the gypsum is not integrated into maritime transport." In summary, the majority's supporting reasons for this conclusion are: (1) Westroc is in possession of the gypsum when it arrives at the Port; (2) the gypsum is transported to Westroc's plant under private contract with Kingsco; (3) Kingsco does not provide trucking services for any other Port user; (4) Kingsco's loading of gypsum is regular but infrequent, as the work is activated only when the gypsum is unloaded; (5) Kingsco's payloader operator is a casual employee who does not come from the longshoring pool and is hired for the sole purpose of loading the gypsum from the dock onto the trucks (see paragraphs 55 and 57 above).

[82] The essence of the majority's reasoning mirrors the Federal Court of Appeal's analysis in the *Cargill* case (see paragraph 45 above):

> [12] ... When these employees perform this work, the maritime transport has ended, since the goods have arrived at their destination and are in the possession of the recipient. For this reason, the work of these employees does not seem to me to be connected with transport, but rather with the grain business operated by applicant in Quebec City.
>
> (page 191)

[83] In other words, the majority reasons that when the Kingsco payloader operator loads the gypsum onto the trucks, "the maritime transport has ended" since the gypsum has already arrived at its destination and is in the possession of Westroc. I disagree.

[84] How do the facts concerning Kingsco's activities compare to the *Cargill* case overturned for other reasons on judicial review? In my view, the *Cargill* case is straightforward and distinguishable from the present matter.

[85] Quite simply, Cargill operated a grain elevator at the Port of Québec. Its premises were located at the port. This is the place where it conducted its business of selling grain to its customers. The ships' crews unloaded the grain **directly onto Cargill's premises** (i.e., the "hopper" on the dock), the point from where Cargill's employees moved and weighed the grain within its facilities for distribution to its customers. The Federal Court of Appeal found that the "maritime transport ended" when Cargill received its merchandise, that is, **after the grain had been emptied into**

parce que «les activités de camionnage de Kingsco liées au gypse ne sont pas intégrées au transport maritime». En résumé, les motifs à l'appui de la décision rendue par la majorité sont les suivants: 1) Westroc est en possession du gypse lorsque ce dernier arrive au port; 2) le gypse est transporté à l'usine de Westroc dans le cadre d'un contrat privé conclu avec Kingsco; 3) Kingsco ne fournit des services de camionnage à aucun autre utilisateur du port; 4) le chargement de gypse par Kingsco est régulier mais peu fréquent, puisque le travail n'a lieu que lors du déchargement du gypse; 5) l'employé qui conduit la chargeuse de Kingsco est un employé occasionnel qui ne provient pas du bassin de débardeurs et qui est employé uniquement pour le chargement du gypse dans les camions à partir du quai (voir les paragraphes 55 et 57 ci-dessus).

[82] L'essence du raisonnement de la majorité du banc reflète l'analyse de la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *Cargill* (voir le paragraphe 45 ci-dessus):

> [12] ... Lorsque ces employés exécutent ce travail, le transport maritime a pris fin puisque la marchandise est rendue à destination et est en la possession de son destinataire. À cause de cela, le travail de ces employés ne me paraît pas être relié au transport, mais, plutôt, au commerce de grain que la requérante exploite à Québec.
>
> (page 191)

[83] En d'autres termes, selon le raisonnement de la majorité du banc, lorsque l'employé qui conduit la chargeuse charge le gypse dans les camions, «le transport maritime a pris fin», puisque le gypse est déjà parvenu à destination et est en possession de Westroc. Je ne suis pas d'accord.

[84] Dans quelle mesure les faits concernant les activités de Kingsco se comparent-ils à l'affaire *Cargill*, dont la décision a été renversée pour d'autres motifs à la suite d'un contrôle judiciaire. À mon avis, l'affaire *Cargill* est explicite et distincte de l'affaire en l'espèce.

[85] Simplement dit, Cargill exploitait un élévateur à grains au Port de Québec. Ses locaux étaient situés au port. C'est là que l'entreprise se livrait à ses activités de vente de grain à ses clients. L'équipage du bateau déchargeait le grain **directement dans les installations de Cargill** (c'est-à-dire dans «la trémie» située sur le quai), point à partir duquel les employés de Cargill acheminaient et pesaient le grain dans les installations de l'entreprise en vue de le distribuer aux clients. La Cour d'appel fédérale a statué que «le transport maritime a pris fin» dès lors que Cargill a reçu sa

Cargill's facility. Thus, the further handling of the grain (moving, storing, checking and loading the grain onto trucks) by Cargill's employees was part of its local business of selling grain. The trucks loaded by Cargill's employees were not transporting the grain to another Cargill facility. Rather, these were the trucks of Cargill's customers who were picking up their grain.

[86] The Federal Court of Appeal's 1983 review of the *Cargill* case (described by the majority in paragraphs 43 and 45 above) was not inconsistent with the Board's definition of longshoring as "the handling of cargo between the ship's hold and the tailboard of the truck." The cargo (grain) had already been delivered to Cargill's premises when its employees started to move the grain. Cargill was in possession of the grain at the point of receipt at its hopper which, in effect, would be viewed as the "tailboard" using the Board's general definition of longshoring.

[87] In any event, the Federal Court of Appeal's analysis did not invalidate the scope of the definition of longshoring adopted by the Board (i.e., the handling of merchandise between the hold of the ship and the tailboards of trucks, etc.). This definition was later reaffirmed by the Board in *Halifax Offshore Terminal Services Limited et al.* (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651) (see *Équipements Bellemare Ltée* (1995), 97 di 84 (CLRB no. 1112) in which the Board found this definition remained appropriate).

[88] The case at hand does not correspond to the circumstances identified by the Federal Court of Appeal in its review of the *Cargill* case cited by the majority at paragraph 45 above:

> [12] ... When these employees perform this work, the maritime transport has ended, since the goods have arrived at their destination and are in the possession of the recipient. ...
>
> (page 191)

[89] The position of Kingsco and Westroc is clearly different from that of the local grain business in the *Cargill* case. Unlike Cargill, Westroc does not have its premises nor does it operate its business at the Port. Unlike Cargill's grain, Westroc's goods cannot be said to have "arrived at their destination" or to be "in the

marchandise, c'est-à-dire **après que le grain a été déversé dans l'installation de Cargill**. Ainsi donc, la manutention ultérieure du grain (acheminement, stockage, vérification et chargement du grain dans les camions) par les employés de Cargill faisait partie des activités locales de vente de grain de Cargill. Les camions chargés par les employés de Cargill ne transportaient pas le grain à une autre installation de Cargill. C'était plutôt les camions des clients de Cargill qui venaient chercher leur grain.

[86] La décision de la Cour d'appel fédérale rendue en 1983 à la suite du réexamen de l'affaire *Cargill* (décrite par la majorité du banc aux paragraphes 43 et 45 ci-dessus) n'était pas contraire à la définition de débardage énoncée par le Conseil, à savoir «la manutention de cargaisons entre la cale du bateau et l'arrière du camion». La cargaison (grain) avait déjà été livrée aux locaux de Cargill lorsque les employés de celle-ci commençaient à acheminer le grain. Cargill était en possession du grain au moment de sa réception dans la trémie qui, en fait, serait considérée comme «l'arrière du camion», pour utiliser la définition générale de débardage énoncée par le Conseil.

[87] Quoi qu'il en soit, l'analyse de la Cour d'appel fédérale n'a pas invalidé la portée de la définition de débardage adoptée par le Conseil (c'est-à-dire la manutention de marchandises entre la cale du bateau et l'arrière du camion, etc.). Cette définition a été réaffirmée ultérieurement par le Conseil dans l'affaire *Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres* (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651) (voir *Équipements Bellemare Ltée* (1995), 97 di 84 (CCRT n° 1112), décision dans laquelle le Conseil a jugé que cette définition restait pertinente).

[88] L'affaire qui nous intéresse ne correspond pas aux circonstances déterminées par la Cour d'appel fédérale lors de sa révision de l'arrêt *Cargill* cité par la majorité du banc au paragraphe 45 ci-dessus.

> [12] ... Lorsque ces employés exécutent ce travail, le transport maritime a pris fin puisque la marchandise est rendue à destination et est en possession de son destinataire...
>
> (page 191)

[89] La situation de Kingsco et Westroc est manifestement différente de celle de l'entreprise locale de vente de grain dans l'affaire *Cargill*. Contrairement à Cargill, Westroc n'a pas d'installations et n'exploite pas son entreprise au port. Contrairement au grain de Cargill, on ne peut dire des marchandises de Westroc

possession" of Westroc while piled up on the open dock waiting to be loaded onto Kingsco's delivery trucks. The gypsum arrives at its destination when it is loaded onto Kingsco's trucks, just as Cargill's grain did when it was emptied into Cargill's facility. Thus, the activities of Kingsco's payloader operator ought to be viewed as falling within the scope of the union's revised geographic bargaining unit.

[90] Admittedly, Kingsco's regular and normal activities of interprovincial transportation do not include longshoring activities. However, the real question is whether Kingsco, by carrying out the payloader activities at the Port, has extended itself into the longshoring industry. I believe it has.

[91] Firstly, there is no dispute that this is a matter of commercial shipping falling within federal jurisdiction. The gypsum is transported by sea on a vessel chartered for that purpose.

[92] Secondly, Kingsco's tailgating activities (removing the cargo from the dock and loading it onto delivery trucks) fall within the traditional definition of longshoring as well as the union's historical jurisdiction. Union members perform tailgating duties and operate payloaders and other loading equipment at the Port.

[93] Thirdly, these activities are not part of Kingsco's regular trucking business. Kingsco hires a casual employee expressly to carry out the activities in relation to the gypsum cargo transported by ship. For all intents and purposes, the exclusive use of "a casual employee hired for the sole purpose of loading the gypsum from the dock onto the trucks" differentiates it from Kingsco's regular activities. The payloader operation is thus distinguishable and severable in a labour relations sense from Kingsco's normal business.

[94] Fourthly, Kingsco has been carrying out these functions on behalf of Westroc since 1995. Taking into account the number of gypsum ships yearly in comparison to the Port's overall traffic, the duration of Kingsco's involvement in these longshoring activities demonstrates its participation is not sporadic or

qu'elles sont «rendues à destination», ou qu'elles sont «en la possession» de Westroc pendant qu'elles sont empilées sur le bassin ouvert, en attendant d'être chargées dans les camions de livraison de Kingsco. Le gypse parvient à destination lorsqu'il est chargé dans les camions de Kingsco, tout comme le grain de Cargill parvenait à destination lorsqu'il était déversé dans l'installation de Cargill. Par conséquent, les activités du conducteur de la chargeuse de Kingsco devraient être considérées comme s'inscrivant dans la portée de l'unité de négociation par région géographique modifiée du syndicat.

[90] Certes, les activités régulières et habituelles de transport interprovincial de Kingsco ne comprennent pas des activités de débardage. Toutefois, la véritable question à trancher est celle de savoir si, par ses activités liées à la conduite d'une chargeuse au port, Kingsco s'est introduite dans le secteur du débardage. Je crois que tel est le cas.

[91] Premièrement, on ne conteste pas qu'en l'espèce, il s'agit de transport maritime commercial, relevant de la compétence fédérale. Le gypse est transporté par mer sur un bateau affrété à cette fin.

[92] Deuxièmement, les activités de «tailgating» de Kingsco (enlever la cargaison du quai et la charger dans des camions de livraison) tombent sous la définition classique de débardage et relèvent de la compétence traditionnelle du syndicat. Les membres du syndicat remplissent des tâches de «tailgating» et conduisent des chargeuses et d'autres machines de chargement au port.

[93] Troisièmement, ces activités ne font pas partie de l'entreprise de camionnage habituelle de Kingsco. Kingsco embauche un employé occasionnel pour effectuer les activités liées à la cargaison de gypse transportée par bateau. À toutes fins utiles, le recours exclusif à «un employé occasionnel embauché à la seule fin du chargement du gypse dans les camions à partir du quai» différencie cette activité des activités habituelles de Kingsco. Par conséquent, la conduite de la chargeuse est distincte et dissociable des activités habituelles de Kingsco, sur le plan des relations du travail.

[94] Quatrièmement, Kingsco remplit ces fonctions au nom de Westroc depuis 1995. Compte tenu du nombre de bateaux qui transportent du gypse chaque année, par rapport à l'ensemble du trafic portuaire, la durée de la participation de Kingsco à ces activités de débardage démontre que cette participation n'est pas sporadique

inadvertent. Rather, it is regular and ongoing and comprises a sizeable share of the Port's business.

[95] In the present matter, the work carried out by the payloader operator is no different from the work that would be carried out by employees of one of the other employers covered by the geographic certification. The inherent purpose of the payloader equipment and its operator relates solely and directly to the unloading of the particular cargo (gypsum) transported by ship to the Port. The payloader operation is not an activity necessary for the operation of Kingsco's normal transportation business. Rather, it is a longshoring activity carried out in relation to the gypsum cargo transported by ship. When considered in the context of the unloading of the ship transporting gypsum, one realizes the work of the payloader operator is similar to that carried out by union members handling other bulk cargoes (e.g. fertilizer) and its essential characteristics are related to the unloading of ships rather than the delivery by truck. Nothing is changed by the fact that the payloader activities take place after the ship's departure.

[96] Consequently, I conclude that, by directly engaging an employee to remove the gypsum from the dock and load it onto its delivery trucks, Kingsco has extended itself into the longshoring industry at the Port. In light of the majority's amendment of the geographic certification in place (with which I concur), the work carried out by the payloader operator is covered by the bargaining unit and the union's collective agreement with the BPEA. Allowing Kingsco to carry out this work outside the geographic certification undermines the multi-employer collective bargaining system in place and defeats the purpose of section 34. The payloader operation must be viewed in the context of the purposes of section 34 of the *Code* to ensure all longshoring work is done within the single collective bargaining regime, the maintenance of which is aimed at furthering industrial stability.

[97] Under the collective bargaining system imposed by section 34 of the *Code* (the multi-employer certification system), longshoring work becomes the sole prerogative of the resulting labour pool created. Any business coming into the longshoring industry is covered by the

ou accessoire. Il s'agit plutôt d'une activité régulière et continue, qui représente une part considérable des affaires de ce port.

[95] En l'espèce, le travail effectué par le conducteur de la chargeuse ne diffère pas du travail qui serait effectué par les employés de l'un des autres employeurs visés par l'accréditation par région géographique. La raison d'être de la chargeuse et de son conducteur est liée uniquement et directement au déchargement de la cargaison particulière (gypse) transportée au port par bateau. La conduite de la chargeuse n'est pas une activité nécessaire à l'exploitation de l'entreprise de transport habituelle de Kingsco. Il s'agit plutôt d'une activité de débardage menée de concert avec la cargaison de gypse transportée par mer. Lorsqu'on envisage le travail du conducteur de la chargeuse dans le contexte du déchargement des bateaux transporteurs de gypse, on réalise que ce travail est semblable au travail effectué par les membres du syndicat chargés de la manutention d'autres cargaisons en vrac (p. ex. engrais) et que ses caractéristiques essentielles sont liées au déchargement de bateaux plutôt qu'à la livraison par camion. Le fait que la conduite de la chargeuse ait lieu après le départ du bateau n'y change rien.

[96] Par conséquent, je conclus qu'en embauchant directement un employé pour enlever le gypse du quai et le charger dans ses camions de livraison, Kingsco a étendu ses activités au secteur du débardage au port. Compte tenu de la modification que la majorité du banc a apportée à l'accréditation par région géographique en vigueur (modification à laquelle je souscris), le travail effectué par le conducteur de la chargeuse est visé par l'unité de négociation et est assujetti à la convention collective conclue entre le syndicat et la BPEA. Permettre à Kingsco d'effectuer ce travail indépendamment de l'accréditation par région géographique mine le régime de négociation collective à employeurs multiples en vigueur et va à l'encontre de l'article 34 du *Code*. La conduite de la chargeuse doit être envisagée dans le contexte de l'article 34 du *Code* pour assurer que tout le travail de débardage soit effectué dans le cadre du régime de négociation collective unique, dont le maintien vise à promouvoir la stabilité industrielle.

[97] Sous le régime de négociation collective imposé par l'article 34 du *Code* (le régime d'accréditation à employeurs multiples), le travail de débardage devient la prérogative exclusive du bassin de travailleurs qui est ainsi créé. Toute entreprise qui s'introduit dans le

certification order and the collective agreement in place. In the present circumstances, if Kingsco chooses to continue to be active in the longshoring industry at the Port, it must become a member of the BPEA. Otherwise, it is obligated to have one of the existing BPEA members provide the longshoring work related to the delivery of gypsum at the Port.

VI - The Revised Bargaining Unit Description

[98] As a final comment, I disagree with the majority decision to "generalize" the remaining exclusions (local fishing or aquaculture operations) in the final bargaining unit description (see paragraph 62 above). The bargaining unit formerly specifically excluded two identified employers engaged in the supply of local fishing or aquaculture operations: Moore-Clark and Connors Bros., Limited (see paragraph 32 above).

[99] While I fully endorse the Board's policy to describe bargaining units in generic terms, I do not believe it is appropriate to change the designated specific companies exempted into a "generic" industry exclusion in this case. This was not an issue in the present matter.

[100] I fully realize that, other than the objectives of the *Code* and the rules of natural justice, the Board's discretion is unrestricted in this regard and that the majority was thus free to decide this issue. As a quasi-judicial tribunal, we are not bound by the same rules applicable in private civil disputes. However, as the Board heard no evidence or submissions in respect to the historic reasons for excluding the two named employers, we are not in a position to know whether their exclusion was based on particular (such as "acquired rights") or general grounds. That being the case, I believe it would have made better labour relations sense to have solicited input from the affected parties before making this further amendment to the bargaining unit description.

secteur du débardage est assujettie à l'ordonnance d'accréditation et à la convention collective en vigueur. Dans les présentes circonstances, si Kingsco choisit de poursuivre ses activités dans le secteur du débardage au port, elle doit adhérer à la BPEA, à défaut de quoi l'entreprise est tenue de faire en sorte que l'un des membres de la BPEA se charge du travail de débardage lié à la livraison de gypse au port.

VI - Description de l'unité de négociation révisée

[98] J'ajouterai enfin que je ne souscris pas à la décision rendue par la majorité du banc de «généraliser» les activités exclues qui restent (activités de pêche ou d'aquaculture) dans la description définitive de l'unité de négociation (voir le paragraphe 62 ci-dessus). Auparavant, deux employeurs se livrant à des activités locales d'exploitation des ressources de pêches ou d'aquaculture, soit Moore-Clark et Connors Bros., Limited, étaient exclus de l'unité de négociation (voir le paragraphe 32 ci-dessus).

[99] Bien que je souscrive entièrement au principe du Conseil de décrire les unités de négociation en termes génériques, je ne crois pas qu'il y ait lieu, en l'espèce, de transformer l'exclusion d'entreprises particulières désignées en exclusion d'un secteur «en général». Cela n'était pas une question à régler en l'espèce.

[100] Je réalise parfaitement que, sous réserve des objectifs du *Code* et des principes généraux de justice naturelle, le Conseil jouit d'un pouvoir discrétionnaire sans restriction à cet égard, et que la majorité du banc était libre de trancher cette question. À titre de tribunal quasi judiciaire, nous ne sommes pas assujettis aux mêmes règles qui s'appliquent aux différends civils. Toutefois, comme le Conseil n'a pas entendu de témoignages ou d'allégations quant aux motifs historiques de l'exclusion des deux employeurs en question, nous ne sommes pas en mesure de savoir si leur exclusion était fondée sur des motifs particuliers (par exemple des «droits acquis» ou des motifs généraux). Puisqu'il en est ainsi, je crois qu'il aurait été préférable, du point de vue des relations du travail, de solliciter les observations des parties concernées avant d'apporter cette autre modification à la description de l'unité de négociation.

CASES CITED

Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (F.C.A.)

Équipements Bellemare Ltée (1995), 97 di 84 (CLRB no. 1112)

Halifax Employers Association Incorporated, June 8, 2004 (CIRB LD 1099)

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725)

Halifax Offshore Terminal Services Limited et al. (1987), 71 di 157 (CLRB no. 651)

Industrial and Disputes Investigation Act (Canada) (Reference re:), [1955] S.C.R. 529

Irving Shipbuilding Inc. et al., [2002] CIRB no. 153; and 91 CLRBR (2d) 71

M&M Manufacturing Limited (1997), 104 di 45 (CLRB no. 1203)

Maritime Employers' Association (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346)

Offshore Logistics Inc. v. *International Longshoremen's Association, Local 269* (2000), 257 N.R. 338; and 61 CLRBR (2d) 180 (F.C.A., no. A-425-99))

St. John's Shipping Association Limited et al., [2001] CIRB no. 126; and 90 CLRBR (2d) 68

Secunda Marine Services Limited et al., [1999] CIRB no. 16; and 61 CLRBR (2d) 203

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 34; 35

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346)

Cargill Grain Company Limited, Gagnon and Boucher Division v. *International Longshoremen's Association, Local 1739, et al.* (1983), 51 N.R. 182 (C.A.F.)

Équipements Bellemare Ltée (1995), 97 di 84 (CCRT n° 1112)

Halifax Employers Association Incorporated, 8 juin 2004 (CCRI LD 1099)

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725)

Halifax Offshore Terminal Services Limited et autres (1987), 71 di 157 (CCRT n° 651)

Industrial and Disputes Investigation Act (Canada) (Reference re:), [1955] R.C.S. 529

Irving Shipbuilding Inc. et autre, [2002] CCRI n° 153; et 91 CLRBR (2d) 71

M&M Manufacturing Limited (1997), 104 di 45 (CCRT n° 1203)

Offshore Logistics Inc. v. *International Longshoremen's Association, Local 269* (2000), 257 N.R. 338; et 61 CLRBR (2d) 180 (C.A.F., dossier n° A-425-99)

St. John's Shipping Association Limited et autre, [2001] CCRI no. 126; et 90 CLRBR (2d) 68

Secunda Marine Services Limited et autres, [1999] CCRI n° 16; et 61 CLRBR (2d) 203

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18; 34; 35

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325,
applicant,
PCL Constructors Northern Inc.,
employer
and,
P.C.L. Construction Ltd.
former employer.

CITED AS: PCL Constructors Northern Inc.

Board File: 23357-C

Decision no. 294
September 24, 2004

Abandonment of bargaining rights - Sale of business - Successor employer - PCL Northern concedes that it is the successor employer - PCL Northern is requesting that the Board rescind the union's original certification order pursuant to section 18 of the *Code* on grounds the union has abandoned its bargaining rights - The Board analyzes the relevant jurisprudence - Unless the certification has been revoked, a bargaining agent for the employees employed in the business sold continues to be their bargaining agent - The Board discusses the application of the doctrine of abandonment - It cannot be said that this Board recognizes abandonment as an implied statutory method of the termination of bargaining rights - Apart from cases of fraud, Parliament appears to have made certification and decertification subject to a key basic condition: the wishes of the employees in the unit concerned - It is appropriate for the Board to restrict its discretion to terminate bargaining rights to situations where a majority of employees in the unit expressly indicate their desire to do so and consequently reject employer applications for the revocation of certification orders, except in cases of alleged fraud, unless they are uncontested by the bargaining agent affected - The Board will not exercise its discretion under section 18

Motifs de décision

Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325,
requérante,
PCL Constructors Northern Inc.,
employeur,
et,
P.C.L. Construction Ltd.,
ancien employeur.

CITÉ: PCL Constructors Northern Inc.

Dossier du Conseil: 23357-C

Décision n° 294
le 24 septembre 2004

Renonciation aux droits de négociation - Vente d'entreprise - Employeur successeur - PCL Northern reconnaît être l'employeur successeur - PCL Northern demande au Conseil de révoquer le certificat initial de négociation du syndicat, en vertu de l'article 18 du *Code*, au motif que celui-ci avait renoncé à ses droits de négociation - Le Conseil analyse la jurisprudence pertinente - À défaut d'avoir vu son accréditation révoquée, le syndicat qui est l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise vendue reste leur agent négociateur - Le Conseil a commenté en détail l'application de la doctrine de renonciation aux droits de négociation - On ne peut pas dire que le présent Conseil reconnaît la renonciation comme moyen implicite prévu dans la loi de mettre fin à des droits de négociation - Sauf en cas de fraude, le Parlement semble désirer que l'accréditation et la révocation de l'accréditation soient assujetties à une condition de base: le désir des employés membres de l'unité de négociation concernée - Le Conseil peut, à juste titre, décider qu'il n'exercera son pouvoir discrétionnaire d'annuler les droits de négociation que dans les situations où cette révocation sera issue du libre choix de la majorité des employés de l'unité visée et rejeter les demandes de révocation des ordonnances

to rescind the certification order as requested by PCL Northern.

The panel of the Canada Industrial Relations Board (the Board) was composed of Mr. Edmund E. Tobin, Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Wendy E. Dawes, Members.

The Board was satisfied all the issues in this matter could be decided on the basis of the written submissions and other materials on file and, in accordance with section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), determined the matter without an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Yvon Seveny, for the United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325;
Mr. Hugh J.D. McPhail, for PCL Constructors Northern Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - Nature of the Application

[1] The United Brotherhood of Carpenters and Joiners of America, Local 1325 (the union) is the certified bargaining agent for a unit of employees of P.C.L. Construction Ltd. (P.C.L. or the former employer) who are classified as foreman carpenter, lead carpenter, carpenter and apprentice carpenter. In an application filed on November 21, 2002, under section 46 of the *Code*, the union requested the Board to issue a declaration that P.C.L. sold its business to PCL Constructors Northern Inc. (PCL Northern or the successor employer) and that the union is consequently the bargaining agent for the employees of PCL Northern employed as foreman carpenter, lead carpenter, carpenter and apprentice carpenter. The union also sought relief by way of costs and "such further remedies as may appear appropriate to the

d'accréditation, lorsqu'elles sont présentées par un employeur, sauf dans les cas de fraude alléguée, à moins que l'agent négociateur concerné ne les conteste pas - Le Conseil n'exercera pas le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 18 pour révoquer l'ordonnance d'accréditation, comme PCL Northern l'a demandé.

Le banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) est composé de M[e] Edmund E. Tobin, Vice-président, et de M[mes] Laraine C. Singler et Wendy E. Dawes, Membres.

Aux termes de l'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), le Conseil est convaincu que les observations écrites des parties et les autres documents versés au dossier sont suffisants pour trancher l'affaire dont il est saisi sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Yvon Seveny, pour la Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325;
M[e] Hugh J.D. McPhail, pour PCL Constructors Northern Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[me] Laraine C. Singler, Membre.

I - Nature de la demande

[1] La Fraternité unie des charpentiers et menuisiers d'Amérique, section locale 1325 (le syndicat) est l'agent négociateur accrédité pour une unité d'employés de P.C.L. Construction Ltd. (P.C.L. ou l'ancien employeur) travaillant comme contremaîtres charpentiers, charpentiers principaux, charpentiers et apprentis charpentiers. Dans la demande présentée le 21 novembre 2002 en vertu de l'article 46 du *Code*, le syndicat a demandé au Conseil de faire une déclaration selon laquelle il y a eu vente d'entreprise entre P.C.L. et PCL Constructors Northern Inc. (PCL Northern ou le nouvel employeur) et que, par conséquent, le syndicat est devenu l'agent négociateur des employés de PCL Northern y travaillant comme contremaîtres charpentiers, charpentiers principaux, charpentiers et apprentis charpentiers. Le syndicat a aussi demandé au

Board in light of the evidence adduced at the oral hearing."

[2] On December 19, 2002, and January 14, 2003, the Board's investigating officer provided the parties with background information and documentation from the Board's files on the history of various Board decisions pertaining to P.C.L. and its predecessor company. The Board's officer sent his investigation report to the parties on March 11, 2003, inviting them to notify him of any inaccuracies. Subsequent to the union providing additional documentation requested by the Board, PCL Northern was provided with an opportunity for a final submission, which it made on April 3, 2003.

[3] In a submission filed on February 6, 2003, PCL Northern conceded P.C.L. sold (for the purposes of section 44 of the *Code*) its business to PCL Northern in the 1980s. PCL Northern however countered with an application under section 18 of the *Code* to rescind the union's certification order on the basis the union had abandoned its bargaining rights, relying upon the Board's decision in *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no.83; and 70 CLRBR (2d) 62. On December 3, 2003, shortly before the Board's disposition of the union's application, PCL Northern filed a decision of the Saskatchewan Labour Relations Board (*C.J.A., Local 1985* v. *Graham Construction & Engineering Ltd.*, Nos. 014-98, 227-00, November 4, 2003 (SLRB)) it argued confirms the application of the abandonment doctrine in a successorship scenario.

[4] The Board, in *PCL Constructors Northern Inc.*, January 9, 2004 (CIRB LD 990), found that a sale of business occurred within the meaning of section 44 of the *Code* and that PCL Northern is the successor employer. The Board declined both the successor employer's request to rescind the union's bargaining certificate as well as the union's request for costs:

> PCL Northern concedes that, for the purposes of the *Code*, it is the successor employer to PCL. However, PCL Northern requests the Board to rescind the union's original certification order pursuant to section 18 of the *Code* on the grounds the union has abandoned its bargaining rights.

Conseil de lui attribuer les frais et dépens et de «prendre toute mesure de redressement qu'il juge indiquée compte tenu de la preuve présentée à l'audience.» (traduction)

[2] Le 19 décembre 2002 et le 14 janvier 2003, l'agent enquêteur du Conseil a remis aux parties des renseignements et des documents de base provenant des dossiers du Conseil sur l'historique de diverses décisions du Conseil relatives à P.C.L. et à son prédécesseur. Le 11 mars 2003, l'agent enquêteur du Conseil a envoyé aux parties son rapport et les a invitées à lui signaler tout renseignement inexact. Après que le syndicat a fourni la documentation additionnelle demandée par le Conseil, PCL Northern a eu l'occasion de présenter ses observations finales, ce qu'elle a fait le 3 avril 2003.

[3] Dans un exposé soumis le 6 février 2003, PCL Northern a reconnu que P.C.L. (aux fins de l'article 44 du *Code*) a vendu son entreprise à PCL Northern dans les années 80. PCL Northern a cependant répliqué au moyen d'une demande en vertu de l'article 18 du *Code* visant à obtenir la révocation de l'ordonnance d'accréditation du syndicat au motif que celui-ci avait renoncé à ses droits de négociation. Sa demande était fondée sur la décision rendue dans l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62. Le 3 décembre 2003, peu avant que le Conseil ne règle la demande du syndicat, PCL Northern a déposé une décision de la commission des relations de travail de la Saskatchewan (*C.J.A., Local 1985* v. *Graham Construction and Engineering Ltd.*, N^{os} 014-98, 227-00, 4 novembre 2003 (SLRB)) qui, à son avis, confirme l'application du principe de la renonciation aux droits de négociation dans le cadre de la détermination des droits et obligations du successeur.

[4] Dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.*, 9 janvier 2004 (CCRI LD 990), le Conseil a conclu qu'une vente d'entreprise a eu lieu au sens de l'article 44 du *Code* et que PCL Northern est l'employeur successeur. Le Conseil a rejeté la demande de l'employeur successeur d'annuler l'ordonnance d'accréditation initiale du syndicat ainsi que la demande du syndicat en vue d'obtenir les frais et dépens, comme suit:

> PCL Northern admet que, pour l'application du *Code*, elle est l'employeur qui a succédé à PCL. Elle demande cependant au Conseil d'annuler l'ordonnance d'accréditation initiale du syndicat conformément à l'article 18 du *Code* au motif que le syndicat a abandonné ses droits de négocier.

The Board concludes that a sale of business has occurred within the meaning of section 44 of the *Code* and that PCL Northern is the successor employer to PCL. The Board declines PCL Northern's request to rescind the certification order as well as the union's request for costs.

(page 2)

[5] Accordingly, the Board concluded that section 44(2) of the *Code* applied and issued a revised certification order naming the union as the bargaining agent for "a unit of employees of PCL Constructors Northern Inc., employed in the Northwest Territories, classified as foreman carpenter, lead carpenter, and apprentice carpenter."

[6] The Board issued the foregoing as a bottom-line decision and advised the parties its reasons would be provided at a later date. The Board's reasons for this decision follow.

II - Background Information

[7] Poole Construction Limited, formerly Poole-Pritchard Limited, was established in July 1964. On November 16, 1971, the Board certified the union to represent "a unit of employees of Poole Construction Limited, Edmonton, Alberta, employed in the Northwest Territories, classified as foreman carpenter, lead carpenter, carpenter, and apprentice carpenter." Poole Construction Limited changed its name in December 1978 to P.C.L., the former employer in the present matter. On application by the union, the Board amended the bargaining certificate on August 12, 1980, to reflect the change in the employer's name.

[8] In December 1982, the union filed eight applications for review seeking standardized bargaining units for all its craft certificates in the Northwest Territories. The Board, as it did in the case of *Interior Contracting Company Limited* (1979), 29 di 51; and [1979] 1 Can LRBR 248 (CLRB no. 174), took the opportunity through its investigating officers to hold extensive consultations with interested parties operating in the Northwest Territories to find out if the various unions concerned could reach consensus on work jurisdictions in the construction industry. The Board eventually dismissed the union's applications for review because of the lack of consensus and potential danger for serious jurisdictional disputes (see *Partec Lavalin Inc. et al.*, October 21, 1983 (LD 409)). Prior to that

Le Conseil conclut qu'une vente d'entreprise a eu lieu au sens de l'article 44 du *Code* et que PCL Northern est l'employeur qui a succédé à PCL. Il rejette la demande de PCL Northern d'annuler l'ordonnance d'accréditation, ainsi que la demande du syndicat en vue d'obtenir les frais et dépens.

(page 2)

[5] Par conséquent, le Conseil a conclu que le paragraphe 44(2) du *Code* s'appliquait et a rendu une ordonnance d'accréditation révisée nommant le syndicat comme agent négociateur d'une «unité d'employés de PCL Constructors Northern Inc. qui travaillent dans les Territoires du Nord-Ouest comme contremaîtres charpentiers, charpentiers principaux, charpentiers et apprentis charpentiers.» (traduction)

[6] Le Conseil a rendu sa décision sous forme de décision sommaire et a informé les parties que ses motifs seraient fournis plus tard. Voici les motifs de cette décision du Conseil.

II - Contexte

[7] Poole Construction Limited, anciennement Poole-Pritchard Limited, a été fondée en juillet 1964. Le 16 novembre 1971, le Conseil a accrédité le syndicat à titre de représentant d'une «unité d'employés de Poole Construction Limited, Edmonton (Alberta), oeuvrant dans les Territoires du Nord-Ouest, comme contremaîtres charpentiers, charpentiers principaux, charpentiers et apprentis charpentiers.» (traduction) En décembre 1978, Poole Construction Limited a changé de raison sociale et est devenue P.C.L., l'ancien employeur en l'espèce. Le 12 août 1980, à la demande du syndicat, le Conseil a modifié le certificat de négociation afin de tenir compte du changement de raison sociale de l'employeur.

[8] En décembre 1982, le syndicat a déposé huit demandes de révision réclamant des unités normalisées de négociation pour tous ses certificats d'accréditation relatifs à des métiers dans les Territoires du Nord-Ouest. Tout comme dans l'affaire *Interior Contracting Company Limited* (1979), 29 di 51; et [1979] 1 Can LRBR 248 (CCRT n° 174), le Conseil a jugé bon de tenir, par l'intermédiaire de ses agents enquêteurs, de longues consultations avec les parties intéressées qui oeuvrent dans les Territoires du Nord-Ouest. Son objectif était de voir s'il était possible que les divers syndicats concernés en arrivent à un consensus sur la question de la compétence dans le secteur de la construction. Le Conseil a fini par rejeter les demandes de révision du syndicat en raison de l'absence de

decision, the union had already served P.C.L. with notice to commence collective bargaining. P.C.L., however, had not been prepared to proceed with bargaining before the Board's disposition of the union's review applications.

[9] Following the Board's dismissal of these review applications, the union reissued its notice to bargain on November 7, 1983. Two weeks later, P.C.L. applied to the Board under what is now section 18 of the *Code* to rescind the union's bargaining certificate on the basis the union had abandoned its bargaining rights over the course of the 12 years since the original certification order was granted. The Board dismissed this application on September 6, 1984 (old Board file no. 530-1056), stating in part:

> The Board found that a Certification Order cannot be revoked pursuant to [Section 18] of the *Code*. Any employee who claims to represent a majority of the employees in the bargaining unit may apply under [Section 38] for an Order revoking the certificate of that bargaining unit. If there are no employees in the bargaining unit, the dormant Certification Order may be meaningless but it cannot be revoked under [Section 18] of the *Code*.

[10] The Board subsequently issued its decision in *P.C.L. Construction Ltd.* (1984), 57 di 95; and 85 CLLC 16,001 (CLRB no. 481), dealing with the union's application for reconsideration of a Board decision to issue interim project certifications to various trade unions involved in the pipeline and artificial island construction at Norman Wells. The union's request for Territories-wide certificates affecting some eight employers involved at the Norman Wells project became the subject of a public hearing to which the Board invited all parties with an interest in the construction industry in the Northwest Territories to make submissions. As a result of this hearing process, the Board adopted a policy to issue standard bargaining unit descriptions, based on the craft unit descriptions used in the Province of Alberta and restricted to the District of Mackenzie. The Board consequently amended the union's certificate for P.C.L. on September 21, 1984, to cover carpenters, carpenter apprentices and carpenter foremen working in the District of MacKenzie in the Northwest Territories. On March 14, 1985, the Board rescinded this order and

consensus et du risque qu'éclatent de graves conflits de compétence (voir *Partec Lavalin Inc. et al.*, 21 octobre 1983 (LD 409)). Avant que le Conseil ne rende sa décision dans cette affaire, le syndicat avait déjà signifié un avis de négociation collective à P.C.L., mais l'entreprise avait préféré attendre que le Conseil ait réglé les demandes de révision présentées par le syndicat avant d'amorcer la négociation collective.

[9] Le 7 novembre 1983, après le rejet des demandes de révision en question, le syndicat a signifié un autre avis de négocier. Deux semaines plus tard, P.C.L. a présenté au Conseil, en vertu de ce qui est à présent l'article 18 du *Code*, une demande de révocation du certificat de négociation du syndicat au motif que celui-ci avait renoncé à ses droits de négociation au cours des douze années qui ont suivi l'ordonnance d'accréditation initiale. Le 6 septembre 1984, le Conseil a rejeté cette demande (dossier de l'ancien Conseil n° 530-1056) affirmant en partie ce qui suit:

> Le Conseil a conclu qu'une ordonnance d'accréditation ne peut être révoquée aux termes de [l'article 18] du *Code*. Tout employé qui dit représenter une majorité d'employés dans l'unité de négociation peut demander [article 38] qu'une ordonnance soit rendue pour révoquer le certificat de cette unité de négociation. S'il n'y a pas d'employés dans l'unité de négociation, l'ordonnance d'accréditation dormante n'a plus sa raison d'être mais ne peut être révoquée en vertu de [l'article 18] du *Code*
>
> (traduction)

[10] Par la suite, le Conseil a rendu sa décision dans l'affaire *P.C.L. Construction Ltd.* (1984), 57 di 95; et 85 CLLC 16,001 (CCRT n° 481), en ce qui concerne la demande du syndicat voulant que le Conseil réexamine sa décision de rendre des ordonnances d'accréditation provisoires par chantier pour divers syndicats impliqués dans la construction d'oléoducs et d'îlots artificiels de forage à Norman Wells. Le syndicat voulait être accrédité pour l'ensemble des Territoires du Nord-Ouest dans le cas des métiers relevant de sa compétence, ce qui touchait quelque huit employeurs oeuvrant à Norman Wells. C'est en raison de ces demandes qu'une audience a eu lieu. Le Conseil a invité toutes les parties ayant des intérêts dans le secteur de la construction à lui faire connaître leur point de vue. À la suite de cette audience, le Conseil a adopté la politique de donner des définitions normalisées des unités de négociation selon les descriptions d'unités par métier de l'Alberta, en limitant les accréditations au district de Mackenzie. Puis, le 21 septembre 1984, le Conseil a modifié le certificat du syndicat pour le rendre conforme à la nouvelle entité P.C.L. de manière à

restored the union's initial certification order of 1971 (as amended in 1980), thereby partially granting P.C.L.'s application for reconsideration of *P.C.L. Construction Ltd.*, *supra*. At the same time, the Board upheld its dismissal of P.C.L's application to rescind the union's certification on reconsideration of March 14, 1985, stating in part:

> In so far as any cancellation of the certification order, the decision of the Board of September 6, 1984, in file no. 530-1056 still stands. The certification may be the subject of an application for revocation under [section 38] by any employee in the bargaining unit who claims to represent a majority of the affected employees, but it cannot be revoked under [section 18] of the *Code*.

III - Summary of the Facts

[11] PCL Northern is a wholly owned subsidiary of PCL Construction Group Inc. The creation of PCL Northern was part of a much broader corporate reorganization affecting all of the operations in North America of what was previously P.C.L. The transition of P.C.L.'s business in the Northwest Territories to PCL Northern was completed on July 31, 1986.

[12] On November 21, 2002, the union filed its present application for a declaration of the sale of P.C.L.'s business to PCL Northern. The union had also filed a certification application on November 15, 2002 (Board file no. 23342-C) concerning the same employee group affected by the present matter. The Board granted the union's request to withdraw its certification application on January 28, 2003.

[13] At the time of the present application filed on November 21, 2002, PCL Northern was involved in three construction projects in the Northwest Territories: Yellowknife Twin Arena, North Slave Correctional Facility and Polar Developments. Some 30 employees affected by the union's application were working at these projects. In accordance with the Board's direction, PCL Northern posted a copy of the union's present application for a period of seven days at each of

englober les charpentiers, les apprentis charpentiers et les contremaîtres charpentiers qui travaillent dans le district de Mackenzie dans les Territoires du Nord-Ouest. Le 14 mars 1985, le Conseil a révoqué cette ordonnance et a rétabli l'ordonnance d'accréditation initiale de 1971 (telle que modifiée en 1980), accédant partiellement à la demande de P.C.L. de réexaminer la décision rendue dans *P.C.L. Construction Ltd.*, précitée. Le Conseil a maintenu en même temps le rejet de la demande de révocation de l'accréditation du syndicat après réexamen le 14 mars 1985, affirmant en partie ceci:

> En ce qui a trait à la révocation de l'ordonnance d'accréditation, la décision du Conseil en date du 6 septembre 1984, au dossier n° 530-1056, est maintenue. L'accréditation peut faire l'objet d'une demande de révocation en vertu de [l'article 38] par tout employé qui fait partie de l'unité de négociation et qui prétend représenter une majorité des employés touchés, mais elle ne peut être révoquée en vertu de [l'article 18] du *Code*.
>
> (traduction)

III - Résumé des faits

[11] PCL Northern est une filiale en propriété exclusive de PCL Construction Group Inc. La création de PCL Northern s'est inscrite dans une réorganisation beaucoup plus vaste touchant toutes les activités en Amérique du Nord de ce qui était antérieurement P.C.L. Le transfert des affaires de P.C.L. dans les Territoires du Nord-Ouest à PCL Northern a été terminé le 31 juillet 1986.

[12] Le 21 novembre 2002, le syndicat a présenté la présente demande de déclaration de vente d'entreprise de P.C.L. à PCL Northern. Le 15 novembre 2002, le syndicat a également présenté une demande d'accréditation (dossier du Conseil n° 23342-C) concernant le même groupe d'employés que celui qui est touché par la présente affaire. Le 28 janvier 2003, le Conseil a accédé à la demande du syndicat de retirer sa demande d'accréditation.

[13] Au moment de la présente demande, présentée le 21 novembre 2002, PCL Northern participait à trois projets de construction dans les Territoires du Nord-Ouest: l'aréna double de Yellowknife, l'établissement correctionnel de North Slave et Polar Developments. Environ trente employés concernés par la demande du syndicat travaillaient à ces projets. Conformément aux directives du Conseil, PCL Northern a affiché une copie de la présente demande du syndicat, pendant sept jours,

these work sites in the various lunch rooms "where they were most likely to come to the attention of the employees who could be affected by the application."

IV - Position of the Parties

A - PCL Northern

[14] PCL Northern concedes that it is the successor employer to P.C.L., as provided for in section 44 of the *Code*. However, PCL Northern maintains the union has abandoned its bargaining rights and therefore requests the Board to rescind the union's certification on that basis, pursuant to section 18 of the *Code*. PCL Northern admits that the former employer forwarded contributions for dues and health and welfare trusts controlled by the union on behalf of union members P.C.L. employed. According to PCL Northern, this was done to keep these individuals current with the union whether they worked in Alberta, the Northwest Territories or elsewhere, including the United States. PCL Northern also submits that a majority of those employed doing construction carpentry work in the Northwest Territories through the 1970s and 1980s were not members of the union and no remittances were made on their behalf, either through dues or health and welfare.

[15] PCL Northern submits that no collective agreement was ever entered into between the union and Poole Construction Limited or its successor P.C.L., and that the union did nothing to exercise its bargaining rights after the Board's rejection of P.C.L.'s 1983 application to have this certification revoked due to abandonment. PCL Northern states the union knew of the sale to PCL Northern for more than a decade yet did nothing. It claims the union made token efforts to bargain between 1981 and 1985 and no effort to pursue bargaining after 1985. PCL Northern argues it was entitled to assume the union had abandoned its bargaining rights and relies upon the Board's decision in *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, which it submits concludes the Board can rule bargaining rights have ceased due to abandonment. As noted earlier, a decision of the Saskatchewan Labour Relations Board was subsequently filed by PCL

dans les divers coins-repas de ces chantiers, là «où les employés concernés ont le plus de chance de la voir».

IV - Position des parties

A - PCL Northern

[14] PCL Northern reconnaît être l'employeur qui succède à P.C.L., conformément à l'article 44 du *Code*. Toutefois, PCL Northern soutient que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation et demande par conséquent au Conseil de révoquer l'accréditation du syndicat pour ce motif, conformément à l'article 18 du *Code*. PCL Northern admet que l'ancien employeur a fait suivre les contributions pour les cotisations syndicales et les fiducies de santé et de bien-être contrôlées par le syndicat au nom de ses membres qui travaillent pour P.C.L. Selon PCL Northern, ces contributions ont été versées dans le but de garder lesdits employés au sein du syndicat qu'ils travaillent en Alberta, dans les Territoires du Nord-Ouest ou ailleurs, y compris aux États-Unis. PCL Northern soutient aussi que la majorité des travailleurs de la construction affectés à des travaux de charpenterie dans les Territoires du Nord-Ouest tout au long des années 70 et 80 n'étaient pas membres du syndicat et qu'aucuns fonds n'ont été versés en leur nom ni pour les cotisations syndicales, ni pour l'assurance-maladie ou le bien-être social.

[15] PCL Northern prétend qu'il n'y a jamais eu de convention collective entre le syndicat et Poole Construction Limited ou son successeur P.C.L. et que le syndicat n'a rien fait pour exercer ses droits de négociation après que le Conseil a rejeté la demande présentée en 1983 par P.C.L. en vue d'obtenir la révocation de l'accréditation du syndicat au motif que celui-ci avait renoncé à ses droits de négociation. PCL Northern affirme que le syndicat était au courant depuis plus de dix ans de la vente de l'entreprise à PCL Northern et, pourtant, n'a rien fait tout ce temps. PCL Northern allègue que le syndicat a fait un effort symbolique pour négocier entre 1981 et 1985, mais plus aucun effort en vue de poursuivre les négociations après 1985. Elle soutient qu'elle est en droit de considérer que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation et se fonde à cet égard sur la décision rendue par le

Northern to support its abandonment argument [see paragraph 3 above].

[16] PCL Northern further notes that the union filed an application for certification with the Board and then subsequently withdrew the application. It submits this confirms the union's belief there was no relationship between the union and PCL Northern at the time the certification application was filed with the Board.

B - The Union

[17] The union submits that PCL Northern is the successor employer to P.C.L. and disputes the suggestion it has abandoned its bargaining rights in respect of PCL Northern or its predecessor. It further submits that such a claim by PCL Northern cannot constitute a valid defense to the application for a declaration of a sale of business and notes that its bargaining certificate for P.C.L. has never been rescinded by the Board.

[18] The union refutes PCL Northern's suggestion that the absence of a collective agreement signifies there was no bargaining relationship with the predecessor employers at any time from 1971 onward. The union submits its records reveal a consistent pattern of employer remittances to the union's trust funds being made by the P.C.L. Yellowknife office up until 1984. The union urges caution in accepting the proposition that the existence or non-existence of a full-blown collective agreement is determinative of whether construction industry bargaining rights in the Northwest Territories have been "abandoned." The union states it is not surprising to find such documents are rare, given the workforce in any major unionized construction project in the north is typically drawn from the provinces to the south where collective agreements do exist. In the union's view, the parties do not need to negotiate full-blown collective agreements to give effect to the bargaining rights of a local union in the Northwest Territories. In response to PCL Northern's reliance upon *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, the union submits this decision has no application in the present matter and, nonetheless, reveals a very cautious

Conseil dans l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, selon laquelle le Conseil peut déclarer que les droits de négociation sont révoqués en raison d'une renonciation. Comme il a été mentionné, une décision de la commission des relations de travail de la Saskatchewan a été déposée par la suite par PCL Northern à l'appui de son argument sur la renonciation [voir le paragraphe 3 ci-dessus].

[16] De plus, PCL Northern fait remarquer que le syndicat a présenté puis retiré une demande d'accréditation auprès du Conseil ce qui, à son avis, confirme le fait que le syndicat considérait qu'il n'y avait aucune relation entre lui et PCL Northern au moment où il a présenté sa demande d'accréditation.

B - Le syndicat

[17] Le syndicat soutient que PCL Northern est l'employeur successeur de P.C.L., mais conteste l'affirmation selon laquelle il aurait renoncé à ses droits de négociation en ce qui concerne PCL Northern ou son prédécesseur. De plus, il soutient que cette allégation de PCL Northern ne peut constituer un moyen de défense valide face à la déclaration de la vente d'entreprise et indique que son certificat d'agent négociateur pour les employés de P.C.L. n'a jamais été révoqué par le Conseil.

[18] Le syndicat nie la suggestion de PCL Northern selon laquelle l'absence de convention collective signifie qu'il n'y a jamais eu de relations de négociation avec les anciens employeurs à compter de 1971. Le syndicat soutient que ses archives révèlent un modèle constant d'envois d'argent par l'employeur dans les fonds de fiducie du syndicat, envois effectués par le bureau de Yellowknife de P.C.L. jusqu'en 1984. Le syndicat incite à faire preuve de prudence avant d'accepter la proposition selon laquelle l'existence ou non d'une convention collective complète est déterminante lorsqu'il faut décider s'il y a eu «renonciation» aux droits de négociation dans le secteur de la construction dans les Territoires du Nord-Ouest. Le syndicat affirme qu'il n'est pas surprenant que de telles conventions soient rares étant donné que, sur tout grand chantier de construction syndiqué dans le Nord, il est typique de voir la main-d'oeuvre aller des provinces vers le Sud où il y a des conventions collectives. Selon le syndicat, les parties n'ont pas besoin de négocier des conventions collectives complètes pour donner effet aux droits de négociation d'un syndicat local dans les Territoires du Nord-Ouest.

approach to the concept of abandonment being taken by the Board.

[19] The union states the fact that it filed a certification application before realizing it already had bargaining rights is not of assistance to PCL Northern. The union submits it already has bargaining rights and is choosing to assert them after coming to the understanding that PCL Northern is the successor to an employer in respect of which the union already had bargaining rights. The union further claims its certification application demonstrated it enjoys substantial support within PCL Northern's workforce and should that change, the employees always have the option of choosing different representation or no representation. This, the union submits, is a choice for the employees and not one the employer is in a position to make.

V - Analysis and Decision

[20] The present matter falls under the provisions of the *Code* by virtue of Parliament's complete territorial jurisdiction in the Northwest Territories and the Yukon (see *Canada Labour Relations Board et al.* v. *City of Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729).

[21] PCL Northern concedes, for the purposes of section 44 of the *Code*, that it is the successor employer to P.C.L. However, PCL Northern is requesting that the Board rescind the union's original certification order pursuant to section 18 of the *Code* on grounds the union has abandoned its bargaining rights.

[22] The relevant provisions of the *Code* read as follows:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.
>
> ...
>
> 44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,
>
> "business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

En réponse à PCL qui invoque la décision dans l'affaire *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, à l'appui de sa requête, le syndicat affirme que cette décision ne s'applique pas en l'instance mais révèle néanmoins l'approche très prudente adoptée par le Conseil en ce qui concerne le concept de la renonciation aux droits de négociation.

[19] Le syndicat affirme que le fait qu'il ait présenté une demande d'accréditation avant de se rendre compte qu'il avait déjà des droits de négociation ne peut servir les intérêts de PCL Northern. Il soutient qu'il avait déjà des droits de négociation et qu'il a décidé de les faire valoir lorsqu'il a compris que PCL Northern était l'employeur qui succédait à celui à l'égard duquel il avait ces droits. Le syndicat affirme également que sa demande d'accréditation montre qu'il jouit d'un soutien important de la part de l'effectif de PCL Northern et, qu'advenant un changement de cette situation, les employés auront toujours la possibilité de choisir un autre représentant ou de rejeter toute représentation. Le syndicat soutient que c'est aux employés et non à l'employeur de faire un tel choix.

V - Analyse et décision

[20] La présente affaire est régie par les dispositions du *Code* en vertu de la compétence absolue du Parlement du Canada dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon (voir *Conseil canadien des relations du travail et autre* c. *La ville de Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729).

[21] PCL Northern reconnaît être, aux fins de l'article 44 du *Code*, l'employeur qui succède à P.C.L. Toutefois, PCL Northern demande au Conseil d'annuler le certificat d'accréditation original du syndicat en vertu de l'article 18 du *Code* au motif que celui-ci a renoncé à ses droits de négociation.

[22] Les dispositions pertinentes du *Code* se lisent comme suit:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.
>
> ...
>
> 44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.
>
> «entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

"provincial business" means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

"sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

(2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

...

46. The Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business.

[23] Section 44 of the *Code* has often been described as a public policy provision. What this means is that its purpose is such that the effects of the provision apply automatically and are not contingent on a Board order declaring a sale of business has occurred. The provisions are meant to continue bargaining rights, uninterrupted, when a business is sold, without parties having to obtain recourse from the Board. One of the more important statements regarding the purpose and effect of section 44 of the *Code* can be found in the decision of the Board's predecessor in *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198):

... The section is aimed at protecting bargaining rights in a continuous fashion when corporate changes are made to a business or a business is transferred: see *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; and [1978] 1 Can LRBR 565 (CLRB no. 120), pages 584; and 571; and *Intermountain Transport Ltd.* (1984), 57 di 74; and 8 CLRBR (NS) 141 (CLRB no. 480). If ITB's submission were accepted, it would mean that in circumstances where the operations of two

«entreprise provinciale» Installations, ouvrages, entreprises - ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises - dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

«vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

...

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

[23] L'article 44 du *Code* a souvent été décrit comme une disposition d'ordre public. Cela signifie que son objet est tel qu'il s'applique systématiquement et ne dépend pas d'une ordonnance du Conseil qui déclare qu'il y a eu vente d'entreprise. Les dispositions de l'article 44 visent à garantir que les droits de négociation continuent à s'appliquer, sans interruption, après une vente d'entreprise sans que les parties aient à recourir au Conseil. L'énoncé le plus important en ce qui concerne l'objet et les effets de l'article 44 du *Code* se trouve dans la décision du CCRT, prédécesseur du CCRI, dans l'affaire *Island Tug & Barge Limited* (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198):

... Cet article vise à protéger les droits de négociation d'une façon continue lorsque des changements sont apportés à une entreprise ou qu'une entreprise est transférée; voir *Newfoundland Broadcasting Ltd.* (1978), 26 di 576; et [1978] 1 Can LRBR 565 (CCRT n° 120), pages 584; et 571; et *Intermountain Transport Ltd.* (1984), 57 di 74; et 8 CLRBR (NS) 141 (CCRT n° 480). Si l'on acceptait l'argument de ITB, cela voudrait dire que lorsqu'il y a fusion des activités de deux

businesses are merged, there would be no protection of bargaining rights during the transitory period between the date of the sale and the date of the Board's order pursuant to section 45. That simply could not have been Parliament's intention. As the Board stated in *Intermountain Transport Ltd.*, *supra*:

"Especially when section 144(2)(c) [now section 44(2)(c)] is read in the context of the rest of section 144(2) [now section 44(2)], it is clear that the collective agreement is meant to flow through without hiatus. It is not only after the sale that the collective agreement is binding on the successor, but also during the very process of the sale. Otherwise, the collective agreement could be completely undermined and the protection afforded by section 144(2)(c) [now section 44(2)(c)] rendered illusory. ..

(pages 90-91; and 158)"

Section 44 is a public policy provision. Unlike section 45 which requires an application by a trade union affected, section 44 applies automatically and immediately as of the date of the transfer or sale of all or part of a business, and is not dependent on a Board declaration: see *U.E.S., Local 298* v. *Bibeault*, [1988] 2 S.C.R. 1048; *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867); and *Intermountain Transport Ltd.*, *supra*. This interpretation is understandable given that the protection of bargaining rights by successorship provisions must be continuous in order to be effective.

(pages 6-7; and 218-219)

[24] The automatic application of this section has been discussed in several Board decisions such as *Reimer Express Lines Limited et al.* (1973), 1 di 12; and 74 CLLC 16,093 (CLRB no. 1); *Seaspan International Ltd.* (1979), 33 di 544, and [1979] 2 Can LRBR 493 (CLRB no. 196); *Autocar Connaisseur Inc. and Murray Hill Limousine Service Ltd.* (1988), 76 di 139 (CLRB no. 723); and *Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138).

[25] As there is no dispute a sale of business has occurred in the present matter, it is not necessary to review the Board's general criteria for making such a determination. It is useful, however, to consider one of the questions the Board usually addresses in these types of applications: were union bargaining rights in some way tied to the seller's business or part thereof that was presumably sold? (See *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867)). In other words, is the union in fact the bargaining agent for the employees in question? This in essence is the question PCL Northern submits

entreprises, Il n'y aurait aucune protection des droits de négociation entre la date de la vente et la date où le Conseil rend une ordonnance en vertu l'article 45. Il n'était certes pas dans l'intention du législateur qu'il en soit ainsi. Comme le Conseil l'a affirmé dans *Intermountain Transport Ltd*, précitée:

«Il est clair, particulièrement si l'on interprète l'alinéa 144(2)c) [maintenant 44(2)c)] dans le contexte du paragraphe 144(2) [paragraphe 44(2)], que la convention collective doit s'appliquer sans interruption. La convention collective lie l'employeur successeur non seulement après la vente, mais également pendant celle-ci. Sinon, la convention pourrait être complètement minée, et la protection prévue par l'alinéa 144(2)c) [alinéa 44(2)c)] deviendrait mensongère...

(pages 90-91; et 158)»

L'article 44 est une disposition d'ordre public. Contrairement à l'article 45 qui exige que le syndicat touché présente une demande, l'article 44 s'applique systématiquement et immédiatement à la date du transfert ou de la vente de la totalité d'une partie d'une entreprise, et il ne dépend pas d'une déclaration du Conseil: voir *U.E.S., Local 298* c. *Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048; *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867); et *Intermountain Transport Ltd.*, précitée. Cette interprétation est compréhensible si l'on considère que, pour être efficace, la protection des droits de négociation par les dispositions sur les droits et obligations du successeur doit être continue.

(pages 6-7; et 218-219)

[24] L'application systématique de cet article a été examinée dans maintes décisions du Conseil, notamment, *Reimer Express Lines Limited et autres* (1973), 1 di 12; et 74 CLLC 16,093 (CCRT n° 1); *Seaspan International Ltd.* (1979), 33 di 544; et [1979] 2 Can LRBR 493 (CCRT n° 196); *Autocar Connaisseur Inc. et Service de limousine Murray Hill Ltée* (1988), 76 di 139 (CCRT n° 723); et *Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138).

[25] Étant donné que la vente de l'entreprise n'est pas contestée en l'espèce, il n'est pas nécessaire d'examiner les critères généraux que le Conseil applique pour rendre une décision sur cette question. Il est utile, toutefois, de se pencher sur l'une des questions que se pose habituellement le Conseil dans ce genre de demande: y avait-il des droits de négociation syndicaux liés d'une quelconque façon à cette entreprise ou partie d'entreprise qui aurait été vendue? (Voir *Halifax Grain Elevator Limited* (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867)). En d'autres termes, le syndicat est-il, de fait, l'agent négociateur des

should be answered in the negative when it argues the union had abandoned its bargaining rights and thus no bargaining rights were tied to the seller's business. For the purposes of determining whether the union's bargaining rights were attached to the business P.C.L. sold to PCL Northern, it is necessary to look at the definition of "bargaining agent" under the *Code*.

A - Bargaining Agent

[26] Section 3(1) of the *Code* defines the term "bargaining agent" as follows:

> 3.(1) ... "bargaining agent" means
>
> (a) a trade union that has been certified by the Board as the bargaining agent for the employees in a bargaining unit and the **certification of which has not been revoked**, or
>
> (b) any other trade union that has entered into a collective agreement on behalf of the employees in a bargaining unit
>
> (i) the term of which has not expired, or
>
> (ii) in respect of which the trade union has, by notice given pursuant to subsection 49(1), required the employer to commence collective bargaining.
>
> (emphasis added)

[27] As noted above, section 44 states that where an employer sells a business, a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent. The union holds the certification to represent the workers at P.C.L. It is uncontested that PCL Northern is the successor to P.C.L., as provided for in section 44 of the *Code*. Given the definition of bargaining agent in section 3(1) of the *Code* and the sale of business provision in section 44(2)(a), unless the certification has been revoked, a bargaining agent for the employees employed in the business sold continues to be their bargaining agent. As the certification held by the union has not been revoked, the union continues to be the bargaining agent for the employees now employed by PCL Northern. Nonetheless, PCL Northern is requesting the Board to use its discretion under section 18 to rescind the certification order held by the union as a consequence of the union's alleged abandonment.

employés concernés? C'est en substance la question à laquelle, selon PCL Northern, il faudrait donner une réponse négative lorsqu'elle soutient que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation et que, par conséquent, il n'y a pas de droits de négociation liés à l'entreprise du vendeur. Aux fins de déterminer si les droits de négociation du syndicat sont liés ou non à l'entreprise que P.C.L. a vendu à PCL Northern, il est nécessaire d'examiner la définition de l'expression «agent négociateur» donnée dans le *Code*.

A - Agent négociateur

[26] Le paragraphe 3(1) du *Code* définit ainsi l'expression «agent négociateur»:

> 3.(1) ... «agent négociateur»
>
> a) Syndicat accrédité par le Conseil et représentant à ce titre une unité de négociation, et **dont l'accréditation n'a pas été révoquée**;
>
> b) tout autre syndicat ayant conclu, pour le compte des employés d'une unité de négociation, une convention collective:
>
> (i) soit qui n'est pas expirée,
>
> (ii) soit à l'égard de laquelle il a transmis à l'employeur, en application du paragraphe 49(1), un avis de négociation collective.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[27] Comme il est mentionné ci-dessus, l'article 44 prévoit que dans les cas où l'employeur vend son entreprise, le syndicat qui est l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste leur agent négociateur. Le syndicat est accrédité pour représenter les travailleurs de P.C.L. Nul ne conteste que PCL Northern est l'employeur successeur, conformément à l'article 44 du *Code*. Étant donné la définition d'agent négociateur figurant au paragraphe 3(1) du *Code* et la disposition relative à la vente d'entreprise à l'alinéa 44(2)a), à moins que l'accréditation n'ait été révoquée, l'agent négociateur des employés de l'entreprise vendue demeure l'agent négociateur de ces employés. Comme l'accréditation du syndicat n'a pas été révoquée, le syndicat est toujours l'agent négociateur des employés travaillant maintenant pour PCL Northern. Néanmoins, PCL Northern demande au Conseil d'user de son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 18 pour révoquer l'ordonnance d'accréditation au motif que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation.

B - Section 18

[28] Section 18 of the *Code* is a broad discretionary power enabling the Board to review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it. This power can be triggered by an application from a party affected by the order or decision, or it can be used by the Board on its own motion. Through its abandonment argument, PCL Northern is requesting that the Board apply section 18 to rescind the certification order presently held by the union.

[29] As noted earlier, this is not the first time a request of this nature has been submitted involving these related parties. P.C.L., the seller in the present matter, made an application in 1984 under what is now section 18 of the *Code* for the Board to revoke the union's certification on the basis the union had not performed the functions of a bargaining agent for 12 years (old Board file no. 530-1056). As noted in paragraph 9 above, the Board dismissed the application and held that a certification order cannot be revoked using its general powers under this section of the *Code*. The Board recognized, in the circumstance where the union opposed the application, that the manner by which a certification order would be revoked would be based on the wishes of the employees by means of a revocation application under section 38 of the *Code* and not as a result of an employer's section 18 application for review. PCL Northern, the purchaser in the matter before the Board, now similarly argues that the union has abandoned its bargaining rights and that the Board should rescind the certification order.

C - Abandonment and the Board's Supervision of Certification Orders

[30] The Board's approach to the question of a certified union's abandonment of bargaining rights is distinguishable from that followed in provincial jurisdictions such as Ontario and British Columbia, precisely because of the differing views on the effect of a board certification order. Unlike several of our provincial counterparts, this Board moved away from the view that the bargaining certificate is no longer enforceable once the parties negotiate a collective agreement specifying the scope of its application. For

B - Article 18

[28] Aux termes de l'article 18 du *Code*, le Conseil jouit d'un vaste pouvoir discrétionnaire et peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet. Le Conseil peut utiliser ce pouvoir à la demande de l'une ou l'autre des parties touchées par l'ordonnance ou la décision, ou de son propre chef. Au moyen de son argument selon lequel le syndicat a renoncé à ses droits de négociation, PCL Northern demande au Conseil de révoquer l'accréditation de ce dernier en vertu de l'article 18 du *Code*.

[29] Comme il a été indiqué, ce n'est pas la première fois que le Conseil reçoit une demande de cette nature impliquant les mêmes parties qu'en l'instance. P.C.L., le vendeur en l'instance, avait demandé en 1984 en vertu de ce qui est actuellement l'article 18 du *Code*, la révocation de l'accréditation du syndicat au motif que ce dernier n'avait pas rempli ses fonctions d'agent négociateur pendant douze années (dossier de l'ancien Conseil nº 530-1056). Tel qu'il est mentionné au paragraphe 9 ci-dessus, le Conseil a rejeté la demande et a conclu qu'il ne pouvait user de ses pouvoirs généraux en vertu de cet article du *Code* pour révoquer une ordonnance d'accréditation. Il a cependant reconnu que, dans la situation où le syndicat conteste la demande, la révocation de l'ordonnance d'accréditation serait fondée sur les désirs des employés communiqués au moyen d'une demande de révocation en vertu de l'article 38 du *Code* et non sur une demande de réexamen déposée par l'employeur en vertu de l'article 18. PCL Northern, l'acquéreur en l'instance, soutient maintenant de la même façon que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation et que le Conseil devrait révoquer l'ordonnance d'accréditation.

C - Renonciation aux droits de négociation et supervision par le Conseil des ordonnances d'accréditation

[30] En raison des divergences de vues quant à l'incidence d'une ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil, il faut faire une distinction entre l'approche adoptée par le présent Conseil en ce qui a trait à la renonciation aux droits de négociation par un syndicat accrédité et celle adoptée par les administrations provinciales comme en Ontario et en Colombie-Britannique. Contrairement à certains de ses homologues provinciaux, le présent Conseil a délaissé le point de vue qu'un certificat devient caduc dès que

example, in *Eastern Provincial Airways (1963) Limited* (1978), 30 di 82; and [1978] 2 Can LRBR 572 (partial report) (CLRB no. 142) (decision upheld by the Federal Court of Appeal in *Canadian Airline Employees' Association* v. *Eastern Provincial Airways (1963) Ltd.*, [1980] 2 F.C. 512), while observing it was common for employers and unions to negotiate for a unit that was different from that set out in the certificate, the Board did conclude that the collective agreement effectively displaced the bargaining rights conferred by the Board's certificate. However, the Board cautioned in *Société Radio-Canada*, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049, adopting the approach taken in that earlier case because of the subsequent change in the Board's supervisory role over its certification orders:

> [19] **One must be careful in reading *Eastern Provincial Airways*, *supra*, however, since the Board's role with respect to the supervision of the scope of bargaining units was different then**. In that decision, the Board seemed to concur with the position adopted by provincial labour boards where it was accepted that the parties extend or limit the scope of a certification order. For example, in Ontario, where the Ontario Labour Relations Board considers a certification order "spent" once the first collective agreement is entered into, one must look to the scope clause of the collective agreement to determine the union's bargaining rights.
>
> [20] **This Board has adopted a much different approach. It states that it alone has jurisdiction to determine the appropriate bargaining unit and that once it is so defined, the parties cannot amend it other than by application for review.** The Board maintains a supervisory role with respect to certification orders that have a continuous effect and the Board must continue to define the bargaining unit in the course of changes that may occur in the employer's business (see *Bell Canada*, *supra*; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498); and *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409)).
>
> (pages 7; 318-319; and 143,420; emphasis added)

[31] The change in the Board's supervisory role over certification orders was explained in *Bell Canada* (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355):

> In the federal jurisdiction the Board assumed an active role in determining appropriate bargaining units after it was

les parties ont négocié une convention collective et en ont précisé la portée. Par exemple, dans *Eastern Provincial Airways (1963) Limited* (1978), 30 di 82; et [1978] 2 Can LRBR 572 (rapport partiel) (CCRT n° 142) (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Association canadienne des employés du transport aérien* c. *Eastern Provincial Airways (1963) Ltd.*, [1980] 2 C.F. 512, le Conseil, notant qu'il arrive souvent que des employeurs et des syndicats négocient à l'égard d'une unité qui est différente de celle précisée dans le certificat, conclut que la convention collective supplante en réalité les droits conférés par le certificat délivré par le Conseil. Toutefois, dans *Société Radio-Canada*, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049, le Conseil dit qu'il faut interpréter avec prudence l'approche mentionnée dans cette affaire antérieure parce que le rôle du Conseil en ce qui concerne la supervision des ordonnances d'accréditation qu'il rend a par la suite été modifié:

> [19] **Il faut cependant interpréter avec prudence cette affaire car, à l'époque, le Conseil n'exerçait pas le rôle qu'il exerce aujourd'hui en ce qui concerne la supervision de la portée des unités de négociation**. Dans cette affaire, le Conseil semble avoir adopté la position des commissions provinciales des relations du travail, qui acceptaient que les parties étendent ou limitent la portée d'une ordonnance d'accréditation. Par exemple, la Commission des relations du travail de l'Ontario estime qu'une ordonnance d'accréditation devient «périmée» une fois que la première convention collective est conclue; il faut alors se reporter à la clause sur la portée de la convention collective pour déterminer les droits de négociation du syndicat.
>
> [20] **Le présent Conseil a adopté un point de vue très différent. Il affirme que lui seul a compétence pour déterminer l'unité de négociation habile à négocier et, une fois cette unité définie, les parties ne peuvent la modifier qu'en présentant une demande de révision**. Le Conseil conserve son rôle de superviseur en ce qui a trait aux ordonnances d'accréditation toujours en vigueur, et il doit continuer de définir l'unité de négociation quand des changements se produisent dans l'entreprise de l'employeur (voir *Bell Canada*, précitée; *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355); *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498); et *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409)).
>
> (pages 7; 318-319; et 143,420; c'est nous qui soulignons)

[31] Le nouveau rôle que le Conseil exerce aujourd'hui en ce qui concerne la supervision des ordonnances d'accréditation est décrit ainsi dans *Bell Canada* (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355):

> Au sein de la juridiction fédérale, le Conseil s'est mis à jouer un rôle actif dans la détermination des unités de négociation

reconstituted as a non-representational board in 1973 (see *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018; *British Columbia Telephone Company*, *supra*; and *Canadian Imperial Bank of Commerce* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; and 77 CLLC 16,089). With this approach died many old practices, such as the presumption that craft bargaining units are appropriate (see *Atomic Energy of Canada Ltd.* (1977), 25 di 377; [1978] 1 Can LRBR 92; and 78 CLLC 16,128). **The practice of accepting units agreed upon by the union and employer was set aside in favour of the Board's exercise of its wider mandate and responsibility**. This was a marked departure from the practice in several provinces where the Board also operates and where our approach is frequently condemned because it differs from the local tripartite board or court approach (see James E. Dorsey, "*The Other Labour Relations Board - 1980*" (1980), 38 Advocate 119). To underline the Board's approach the parties are reminded in each case that, regardless of any agreement they may reach, the Board has sole authority to determine the appropriateness of a bargaining unit. This is done in the Board officer's "*letter of understanding*" (see *Quebecair* (1978), 33 di 480; and [1979] 3 Can LRBR 550 at pp. 497-8 and 565-6).

With this authority the Board, which fashions the unit and does not accept that the parties may negotiate it initially or its modification, must continue to shape the unit as the employer's enterprise changes and be the arbiter of its boundaries. This authority is implicit in section 158 which allows reference of these issues from arbitration to the Board (see *George W. Adams, et al*, *supra*, and the early decisions cited).

...

By 1979 the Board was giving more extensive exposition to its intention to police existing bargaining units and subject them to scrutiny and updating even on its own initiative (see *Teleglobe Canada*, *supra*). ...

(pages 113-117; and 291-294; emphasis added)

[32] This new approach was also endorsed in *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711), where the Board stated:

... In the federal jurisdiction, certification orders have an ongoing function of defining and protecting the exclusive right of the bargaining agent to represent the affected employees for all purposes of collective bargaining. **This exclusive right does not diminish after a collective agreement has been entered into** or during the period when there is no collective agreement in effect. The collective bargaining regime which is created by **the Board's certification process survives until the certification order is revoked by this Board**...

(page 107; emphasis added)

appropriées après être redevenu un organisme non représentatif en 1973 (voir *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018; *British Columbia Telephone Company*, *supra*; et *Banque canadienne impériale de commerce* (1977), 20 di 319; [1977] 2 Can LRBR 99; et 77 CLLC 16,089). Cette approche mettait fin à plusieurs anciennes pratiques, comme celle de supposer au départ que les unités des métiers étaient appropriées (voir *Énergie atomique du Canada Ltée* (1977), 25 di 377; [1978] 1 Can LRBR 92; et 78 CLLC 16,128). **La pratique consistant à accepter les unités choisies de concert par le syndicat et l'employeur a été laissée de côté en faveur d'un mandat plus étendu et comportant plus de responsabilités pour le Conseil**. Il s'agissait d'une dérogation marquée aux pratiques en usage dans plusieurs provinces où s'étendait la compétence du Conseil. Ces provinces ont souvent critiqué notre méthode parce qu'elle diffère de celle de leurs conseils locaux tripartites ou de leur tribunal (voir James E. Dorsey, «*The Other Labour Relations Board* - 1980» (1980), 38 Advocate 119). Pour souligner cette approche, le Conseil rappelle aux parties dans chaque affaire que, quelle que soit l'entente qu'elles puissent conclure, il est seul compétent pour juger du caractère approprié d'une unité de négociation. C'est l'agent du Conseil qui se charge de les mettre au courant dans sa lettre de compréhension (voir *Québecair* (1978), 33 di 480; et [1979] 3 Can LRBR 550; pages 497-498 et 565-566)

Muni de ce pouvoir, le Conseil, qui détermine l'unité et n'accepte pas que les parties négocient celle-ci au départ ou s'entendent pour la modifier, doit continuer de définir ladite unité au fur et à mesure des changements survenant chez l'employeur et de veiller à sa délimitation. Ce pouvoir est énoncé implicitement à l'article 158, qui permet de renvoyer ces questions devant le Conseil aux fins d'arbitrage (voir *George W. Adams, et al*, *supra*, et les décisions antérieures citées).

...

En 1979, le Conseil a mieux fait connaître son intention de surveiller les unités de négociation existantes et de les soumettre à un examen minutieux et même de les mettre à jour de sa propre initiative (voir *Téléglobe Canada*, *supra*)..

(pages 113-117; et 291-294; c'est nous qui soulignons)

[32] Cette nouvelle approche est également adoptée dans l'affaire *New Brunswick Broadcasting Co. Limited* (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711), où le Conseil déclare ceci:

... Au palier fédéral, les ordonnances d'accréditation ont l'effet continu de définir et de protéger le droit exclusif qu'a l'agent négociateur de représenter les employés concernés aux fins de la négociation collective. **Ce droit exclusif ne diminue pas après la conclusion d'une convention collective** ou au cours de la période où aucune convention collective n'est en vigueur. Le régime de négociation collective qui est créé par **le processus d'accréditation du Conseil est maintenu tant que ce dernier n'a pas révoqué l'ordonnance d'accréditation**. ..

(page 107; c'est nous qui soulignons)

[33] The Board's supervision over certification orders developed during the era of its predecessor Canada Labour Relations Board (CLRB) continues today and, if anything, has been reinforced by the present Board. In *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041, the Board held that, contrary to the practice accepted in some provinces, the parties were not free to modify the scope of the bargaining unit the Board determined to be appropriate:

> [19] The applicants contend that parties in a bargaining relationship may alter the scope of a bargaining unit on their own. While this practice applies in some provinces, it is not recognized in the federal sphere because of our policy on determining appropriate bargaining units.
>
> [20] Our Board has consistently held that the determination of appropriate bargaining units is the preserve of the Board. Sections 16(p)(v), 18.1, 27 and 28 of the *Code* provide the Board with the exclusive power to determine the appropriateness of a bargaining unit. The Board may expand or reduce the proposed unit, but it is not up to the parties, through collective agreements, to alter the size and scope of the unit declared by the Board to be appropriate. Therefore, unlike most provincial jurisdictions, once the Board determines an appropriate bargaining unit, the parties cannot negotiate its boundaries to exclude persons for whom the union is recognized as the exclusive bargaining agent...
>
> ...
>
> [23] In sum, the Board considers its role as a supervisor of the representational aspect of the bargaining unit and gives considerable weight to its public interest role in bargaining unit determination...
>
> [24] Accordingly, the parties cannot, on their own, amend orders issued by the Board any more than they can bind the Board in the exercise of its discretionary power with regard to the determination of appropriate units.
>
> (pages 6-8; 239-241; and 143,364-143,365)

[34] The Board's exclusive jurisdiction over bargaining unit scope was reiterated more recently in *U.S. Airways Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182 (decision upheld by the Federal Court of Appeal on judicial review in *Piedmont Airlines Inc.* v. *United Steelworkers of America, Transportation Communications Amalgamated Local 1976 et al.* (2003), 303 N.R. 40). At issue was whether the applicable collective agreement that had narrowed the scope of the bargaining certificate was relevant in determining whether a sale of business had occurred.

[33] Le rôle de superviseur des ordonnances d'accréditation conféré au Conseil par son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT), se poursuit aujourd'hui, et a été voire même renforcé par le présent Conseil. Dans l'affaire *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041, le Conseil a affirmé que, contrairement à la pratique acceptée dans d'autres provinces, les parties ne peuvent de leur propre chef modifier la portée de l'unité habile à négocier une fois que le Conseil a déterminé celle-ci:

> [19] Les requérants soutiennent que les parties à une relation de négociation peuvent de leur propre chef modifier la portée d'une unité de négociation. Quoique cette pratique soit en usage dans certaines provinces, elle n'est pas admise à l'échelle fédérale en raison de notre politique régissant la détermination des unités habiles à négocier.
>
> [20] Le Conseil a toujours statué qu'il est seul habilité à déterminer les unités habiles à négocier. Le sous-alinéa 16p)(v) ainsi que les articles 18.1, 27 et 28 du *Code* confèrent au Conseil le pouvoir exclusif de déterminer l'unité habile à négocier. Le Conseil peut élargir ou restreindre l'unité proposée, mais il n'appartient pas aux parties de modifier, par le truchement de conventions collectives, la taille et la portée de l'unité que le Conseil a jugée habile à négocier. Par conséquent, contrairement à ce qui se passe dans la plupart des provinces, une fois que le Conseil détermine l'unité habile à négocier, les parties ne peuvent, par la négociation, modifier les limites de celle-ci pour en exclure des personnes pour lesquelles le syndicat est reconnu comme agent négociateur exclusif ...
>
> ...
>
> [23] Bref, le Conseil se considère comme le surveillant du caractère représentatif de l'unité de négociation et accorde beaucoup d'importance à son rôle de protecteur de l'intérêt public au moment de la détermination de l'unité habile à négocier ...
>
> [24] Par conséquent, les parties ne peuvent de leur propre chef modifier les ordonnances rendues par le Conseil, pas plus qu'elles ne peuvent lier le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce qui concerne la détermination des unités habiles à négocier.
>
> (pages 6-8; 239-241; et 143,364-143-365)

[34] La compétence exclusive du Conseil en ce qui concerne la portée des unités habiles à négocier collectivement a été réitérée plus récemment dans *U.S. Airways Inc. et autre*, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182 (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale en révision judiciaire dans l'affaire *Piedmont Airlines Inc.* v. *United Steelworkers of America, Transportation Communications Amalgamated Local 1976 et al.* (2003), 303 N.R. 40). Il fallait déterminer si la convention collective applicable qui avait limité la portée du certificat de

For the purposes of section 44 of the *Code*, the Board treated the "business" sold as that described in the certification order rather than the scope clause of the collective agreement. The Board determined the bargaining rights attached to the sale solely on the basis of its certification order and was unwilling to allow these rights to be narrowed by the parties' subsequent agreement, stating:

> [53] The Board has consistently held that the authority to determine the scope of appropriate bargaining units rests exclusively within its jurisdiction and, as such, it will not be bound by parties' agreements that vary the unit, be it through collective bargaining or otherwise...
>
> (pages 18; and 198)

[35] As the foregoing discussion of the Board's jurisprudence demonstrates, the Board places considerable importance on the content of its certification orders. Changing the composition of a bargaining unit covered by the order by means of an amendment is a serious matter. Similarly, when faced with an argument of abandonment, the rescinding of a certification order is something the Board would only consider in compelling circumstances.

1 - Application of the Doctrine of Abandonment

[36] In some earlier decisions of the CLRB, the doctrine of abandonment of bargaining rights was examined. In *Whitehorse Hotels Limited* (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; and 77 CLLC 16,080 (CLRB no. 84), the CLRB considered a review application filed by a union asking that a certification order issued in 1953 be updated to recognize the merger of the incumbent bargaining agent with the applicant union. The Board found the bargaining rights granted to the incumbent bargaining agent had not been used for 15 years and exercised its discretion under what is now section 18 of the *Code* to cancel the certification. After discussing the continuous nature of a certification order and the fact that a certification order **normally continues to operate until such time as it is revoked**, the Board stated that in certain

négociation était pertinente au moment de trancher s'il y avait eu ou non vente d'entreprise. Aux fins de l'article 44 du *Code*, le Conseil a considéré l'«entreprise» vendue comme celle décrite dans l'ordonnance d'accréditation plutôt que comme celle décrite dans la clause portant sur le champ d'application figurant dans la convention collective. Le Conseil a déterminé les droits de négociation liés à la vente en se fondant uniquement sur l'ordonnance d'accréditation et il n'était pas prêt à permettre qu'une entente ultérieure des parties réduise ces droits. Il a déclaré ce qui suit:

> [53] Le Conseil a statué de façon constante qu'il était le seul habilité à définir le champ d'application des unités habiles à négocier collectivement et que, à ce titre, il n'était pas lié par les ententes intervenues entre les parties, dans le cadre de la négociation collective ou autrement, et ayant pour but de modifier cette unité .
>
> (pages 18; et 198)

[35] Comme le montre la discussion précédente sur sa compétence, le Conseil accorde une importance considérable au contenu de ses ordonnances d'accréditation. Tout changement de la composition d'une unité de négociation visée par l'ordonnance au moyen d'une modification doit être examiné très sérieusement. De même, lorsqu'il est saisi d'une demande de révocation au motif qu'il y a eu renonciation aux droits de négociation, le Conseil n'accepte d'envisager la révocation de l'ordonnance d'accréditation que lorsque les circonstances l'exigent.

1 - Application de la doctrine de renonciation aux droits de négociation

[36] La doctrine de la renonciation aux droits de négociation a été examinée dans certaines décisions antérieures du CCRT. Dans l'affaire *Whitehorse Hotels Limited* (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; et 77 CLLC 16,080 (CCRT n° 84), le CCRT a étudié la demande de révision déposée par un syndicat qui voulait qu'une ordonnance d'accréditation rendue en 1953 soit mise à jour pour tenir compte de la fusion de l'agent négociateur attitré et du syndicat requérant. Le Conseil a conclu que les droits de négociation accordés à l'agent négociateur attitré n'avaient pas été utilisés depuis plus de quinze ans et a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu de ce qui est maintenant l'article 18 du *Code* pour révoquer l'accréditation. Après avoir discuté de la nature continue d'une ordonnance d'accréditation et du fait qu'une telle

circumstances bargaining rights may lapse without any official record of them having done so:

> Because collective bargaining is an adversary process, it is quite possible that the "**fortunes**" of a bargaining agent will fluctuate from time to time. The negotiation or renegotiation of a collective agreement may take time. Accordingly, one should always be extremely wary to infer from a failure to conclude a collective agreement or from a failure to do so promptly, that the bargaining rights vested in a bargaining agent have been abandoned or have otherwise lapsed. However, to fail to recognize that, in some situations at least, bargaining rights may lapse as a result of their being abandoned or unused for long periods of time could amount to a denial of the "**freedom of association and free collective bargaining**" which the *Canada Labour Code* was designed to protect and promote. The fact that a trade union was certified as bargaining agent for a unit some ten or twenty years ago because the Canada Labour Relations Board then found that a majority of the employees in the unit wished to be represented in collective bargaining by that trade union should not necessarily bind the persons employed in the bargaining unit today if it can be ascertained, as is the case here, that the bargaining agent has not in fact represented the employees for more than ten years and that the employees are totally unaware of the bargaining agent's claim to represent them.
>
> ... In view of the circumstances of this case, however, the Board finds that it would be incompatible with the policies of the *Code* to revive a certification order long dead by amending and up-dating it and to place the onus on the employees in the unit to disavow the applicant, in the event they no longer wish to be represented by it in collective bargaining with their employer. Since the applicant does not contend and has not attempted to prove to the Board that it enjoys the support of a majority of the employees in the unit, it is only fair for the Board to infer that such support does not now exist. Should the situation change and should a majority of the employees in the unit wish the applicant to represent them in collective bargaining with their employer, nothing precludes the applicant from filing an application for certification with the Board so as to become the certified bargaining agent for this unit.
>
> (pages 413-414; and 479-480; and 422-423)

[37] In *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; and 77 CLLC 16,108 (CLRB no. 99), the CLRB was dealing with an application for certification for a group of supervisory employees where an intervening union filed an application for review claiming that many of the classifications sought were already covered by its own bargaining certificate. The Board pointed out that the

ordonnance **continue normalement à s'appliquer jusqu'à ce qu'elle soit révoquée**, le Conseil a déclaré que, dans certaines circonstances, les droits de négociation finissent par devenir périmés sans que cela ne paraisse dans aucun registre public:

> Parce que la négociation collective est un processus où deux parties s'affrontent, il est bien possible que les «**réussites**» d'un agent négociateur fluctuent de temps à autre. La négociation ou le renouvellement d'une convention collective peut durer longtemps. En conséquence, il faudrait toujours se garder de supposer, devant l'impossibilité de conclure une convention collective ou de la conclure rapidement, qu'un agent négociateur a renoncé à ses droits de négociation ou que ces mêmes droits ont cessé d'exister. Toutefois, ne pas reconnaître, au moins dans certains cas, que les droits de négociation peuvent devenir périmés, soit parce que l'agent négociateur y a renoncé, soit parce qu'il ne s'en est pas prévalu pendant longtemps pourrait constituer une négation de «**la liberté syndicale et de la pratique des libres négociations collectives**» que le *Code canadien du travail* est censé protéger et promouvoir. Le fait que le syndicat ait été accrédité comme agent négociateur à l'égard d'une unité il y a quelque dix ou vingt ans parce que le Conseil canadien des relations ouvrières a jugé à ce moment-là que la majorité des employés membres de l'unité désirait être représentée aux négociations collectives par ce syndicat ne devrait pas lier aujourd'hui les employés qui sont membres de l'unité de négociation s'il peut être prouvé, comme dans le cas présent, que l'agent négociateur n'a effectivement pas représenté les employés depuis plus de dix ans et que ces derniers ignorent totalement qu'il prétend les représenter.
>
> ... En raison des circonstances de la présente affaire toutefois, le Conseil estime qu'il ne serait pas conforme aux dispositions du *Code* de remettre en vigueur une ordonnance d'accréditation qui a cessé d'exister depuis longtemps en la modifiant et en la mettant à jour, et en mettant les employés membres de l'unité de négociation dans l'obligation de désavouer le requérant s'ils ne désirent plus être représentés par lui dans les négociations collectives avec leur employeur. Puisque le requérant ne prétend pas et n'a pas prouvé au Conseil qu'il a l'appui de la majorité des employés membres de l'unité, il est tout simplement juste de la part du Conseil de conclure qu'il n'a pas cet appui actuellement. Si la situation changeait et que la majorité des membres de l'unité désirait que le requérant la représente dans les négociations collectives avec l'employeur, rien n'empêcherait ledit requérant de présenter une requête en accréditation au Conseil afin de devenir l'agent négociateur accrédité à l'égard de cette unité.
>
> (pages 413-414; 479-480; et 422-423)

[37] Dans *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99), le CCRT devait traiter une demande d'accréditation pour un groupe d'employés superviseurs tandis qu'un syndicat intervenant présentait une demande de révison alléguant qu'un grand nombre des classifications recherchées étaient déjà visées par son propre certificat

intervening union's 1949 certificate, unlike the standard "enumerated" certificates issued by its predecessor, described the bargaining unit in general or "all-employee" universal terms. Of significance is the Board's explanation of the legislative change in its review powers under what is now section 18 of the *Code* in contrast to its predecessor's policy to require a union applying for either certification or review to demonstrate majority membership support. As the employees in question had never been covered by the intervening union's collective agreement, the Board decided it should not use its review powers to allow a union to reclaim bargaining rights for employees for whom it failed to exercise these rights over a long period of time without regard to the wishes of the employees affected:

... **In the name of preserving the effectiveness and continuing validity of a certification order issued by it, the Board will not use the discretion vested in it by section 119 [now section 18] of the *Code* to rescue a trade union from "poor deals" made at the bargaining table, particularly when a union later seeks to invoke bargaining rights against the very employees which it has abandoned or ignored over a long period of time**. Although a certification order issued pursuant to the provisions of the *Code* normally continues to have full force and effect until such time as it is revoked whether expressly pursuant to section 138(1) [now section 39(1)] or implicitly pursuant to section 136(1)(b) [now section 36(1)(b)] of the *Code*, the bargaining rights which it confers may lapse as a result of the failure of the bargaining agent to exercise them over a long period of time [*Hotel, Restaurant and Culinary Employees and Bartenders Union, Local 40 (formerly Beverage Dispensers and Culinary Workers Union, Local 835)* v. *Whitehorse Hotels Limited*, March 28, 1977, 77 CLLC 16,080]. Whether or not a trade union can be allowed to invoke its own dereliction as regards the employees affected by it, it should not be able to invoke it against those very employees or against the employer who is entitled to rely on the agreement reached with the union and implemented over a period of time.

Therefore, a certified bargaining agent who has, over the years, voluntarily relinquished its bargaining rights with regard to some employees who were originally included in the bargaining unit for which it was certified should be in no better position than a trade union which has done so inadvertently or one which has entirely failed to exercise its bargaining rights over a long period of time. In such a situation, if the certified bargaining agent wishes to obtain anew the bargaining rights which it has relinquished, it is entirely normal and appropriate that the Board should take into account in reaching its decision the wishes of the employees affected, as if a new application for certification were involved.

(pages 524; 418; and 667; emphasis added)

d'accréditation. Le Conseil a souligné que le certificat de 1949 du syndicat intervenant, contrairement aux certificats normalisés «énumératifs» délivrés par son prédécesseur, décrivait l'unité de négociation de façon générale ou au moyen des termes globaux «tous les employés». L'explication que donne le Conseil du changement législatif concernant ses pouvoirs de réexamen en vertu de ce qui est à présent l'article 18 du *Code* est d'importance en comparaison avec la politique de son prédécesseur qui exigeait que tout syndicat qui présentait une demande d'accréditation ou de révision démontre qu'il avait l'appui de la majorité de ses membres. Comme les employés en question n'avaient jamais été visés par la convention collective du syndicat intervenant, le Conseil a décidé qu'il ne devait pas utiliser ses pouvoirs de réexamen pour permettre à un syndicat de récupérer des droits de négociation concernant des employés à l'égard desquels il y avait longtemps qu'il avait cessé de les exercer sans tenir compte des désirs des employés concernés:

... **Afin de conserver à une ordonnance d'accréditation force et validité, le Conseil n'exercera pas les pouvoirs discrétionnaires que lui confère l'article 119 [maintenant l'article 18] du *Code* pour réchapper un syndicat des «gaffes» qu'il a commises à la table de négociation, surtout lorsque le syndicat essaie par la suite d'invoquer ses droits à l'encontre des employés mêmes qu'il a abandonnés ou dont il ne s'est pas occupé pendant longtemps**. Bien qu'une ordonnance d'accréditation donnée en vertu du *Code* reste généralement en vigueur et exécutoire jusqu'à ce qu'elle soit révoquée explicitement en vertu de l'article 138(1) [maintenant le paragraphe 39(1)] ou implicitement en vertu de l'article 136(1)b) [maintenant l'alinéa 36(1)b)] du *Code*, les droits conférés par cette ordonnance peuvent tomber en déchéance si l'agent négociateur omet de les exercer pendant longtemps. [*Hotel Restaurant and Culinary Employees and Bartenders Union, section locale 40 (auparavant Beverage Dispensers and Culinary Workers Union, section locale 835)* c. *Whitehorse Hotels Limited*, le 28 mars 1977, 77 CLLC 16,080.] Un syndicat ne devrait pas pouvoir invoquer son défaut de représenter certains employés contre ces employés eux-mêmes ou contre l'employeur qui est en droit de se fier à la convention signée avec le syndicat et exécutée depuis un certain temps.

Par conséquent, un agent négociateur accrédité qui a, avec les années, volontairement abandonné son droit de négocier à l'égard de certains employés qui à l'origine faisaient partie de l'unité de négociation à l'égard de laquelle il avait été accrédité, devrait être traité de la même façon qu'un syndicat qui aurait agi ainsi par inadvertance ou qui aurait entièrement omis d'exercer ses droits pendant longtemps. Dans un tel cas, si l'agent négociateur accrédité veut obtenir à nouveau le droit de négocier qu'il a abandonné, il n'est que normal et approprié que le Conseil tienne compte de la volonté des employés visés, comme s'il était saisi d'une nouvelle requête en accréditation.

(pages 524; 418; et 667; c'est nous qui soulignons)

[38] When considering *British Columbia Telephone Company*, *supra*, it is important however not to overlook the fact the Board also concluded the evidence did not support the intervening union's claim that its 1949 certificate was intended to cover the employees in question:

> Unfortunately for the intervenor and despite all that it has done over the last ten years, the Board can only find that, since 1949, a fact situation has been created, with at least the tacit assent of the union, which we cannot now remedy. It is neither possible nor desirable for the Board to attempt to use the discretion given to it by section 119 [section 18] of the *Code* to attempt to restore the scope of the bargaining unit which the intervenor was certified to represent in 1949, thereby ignoring the changes that have since taken place in the Telecommunications industry and in the operations of this particular employer over a period of more than 25 years. **In any event, the evidence does not support the contention of the intervenor that the additional classifications which it wishes to include in its unit would have been included in the 1949 bargaining unit, had they existed at the time. The evidence simply does not permit us to interpret the Certification Order issued by the Board in 1949 in this manner**.
>
> (pages 529; 422-423; and 671; emphasis added)

[39] Another passage taken from the same decision is useful to our analysis and places the two earlier CLRB cases (*Whitehorse Hotels Limited*, *supra*, and *British Columbia Telephone Company*, *supra*) in context:

> ... However general the language used by the Board in a certification order, the parties may by their behaviour demonstrate that they understand the bargaining unit to be smaller than the one apparently originally determined. A typical example of this might be a situation where a union is certified as bargaining agent for a unit comprising "**all employees**" but where, over the years, the parties clearly show by their behaviour that they consider the sales staff or the office employees to be excluded from the unit. In such a case, little more can be done but to give effect to the "**new**" description of the bargaining unit, as evidenced by the behaviour of the parties over a long period of time. Thereafter, should the trade union wish to acquire bargaining rights for the "**forgotten employees**", it will be required to proceed by way of application as if, in fact and in law, it had never had any right to represent these employees.
>
> (pages 522; 416-417; and 666)

[40] Both of these earlier CLRB cases occurred at a time when the Board, in some circumstances, allowed the parties to amend the scope of the certified unit on their own. Prior to the 1973 enactment of the *Code* and the Board's 1979 extensive exposition to its intention to police existing bargaining units (see *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80

[38] À l'examen de l'affaire *British Columbia Telephone Company*, précitée, il est important toutefois de ne pas négliger le fait que le Conseil a également conclu que la preuve n'a pas établi que le syndicat intervenant avait raison de prétendre que les employés en l'instance faisaient partie de l'unité de négociation décrite en 1949:

> Malheureusement pour l'intervenante et malgré tout ce qu'elle a fait au cours des dix dernières années, le Conseil ne peut que constater que, depuis 1949, une situation s'est en fait créée, avec au moins l'accord tacite du syndicat, et que le Conseil ne peut maintenant redresser. Il n'est pas possible ni souhaitable que le Conseil se serve des pouvoirs discrétionnaires que lui confère l'article 119 du *Code* [maintenant l'article 18] pour essayer de rétablir l'unité de négociation à l'égard de laquelle l'intervenante avait été accréditée en 1949, sans tenir compte des changements qui sont survenus depuis 25 ans dans le secteur des télécommunications et dans les activités de l'employeur en question. **De toute façon, rien ne prouve que l'intervenante a raison de prétendre que les postes additionnels qu'elle veut inclure dans son unité auraient fait partie de l'unité de négociation déterminée en 1949. La preuve ne nous permet tout simplement pas d'interpréter de cette façon l'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil en 1949 à l'égard de l'intervenante**.
>
> (pages 529; 422-423; et 671; c'est nous qui soulignons)

[39] Un autre passage tiré de la même décision est aussi utile pour notre analyse et place en contexte les deux décisions du CCRT précitées (*Whitehorse Hotels Limited* et *British Columbia Telephone Company*):

> ... Quel que soit le caractère général du libellé employé par le Conseil dans une ordonnance d'accréditation, les parties peuvent démontrer par leur comportement qu'elles jugent l'unité de négociation plus restreinte que celle qui semblait avoir été déterminée à l'origine. Par exemple, un syndicat peut être accrédité à titre d'agent négociateur d'une unité comprenant «**tous les employés**»; toutefois, avec des années, les parties peuvent indiquer clairement par leur conduite qu'elles considèrent que les employés préposés à la vente et au travail de bureau ne font pas partie de l'unité. Dans un tel cas, il ne reste plus qu'à reconnaître la «**nouvelle**» description de l'unité de négociation manifestement acceptée par les parties depuis bien des années. Par la suite, si le syndicat veut être accrédité à l'égard des «**employés oubliés**», il est tenu de déposer une requête comme si, en fait et en droit, il n'avait jamais eu le droit de les représenter.
>
> (pages 522; 416-417; et 666)

[40] Ces deux décisions antérieures du CCRT ont été rendues à une époque où le Conseil, dans certaines circonstances, autorisait les parties à modifier de leur propre chef la portée de l'unité habile à négocier. Avant la promulgation du *Code* en 1973 et la nette affirmation en 1979 par le Conseil de son intention de procéder à l'analyse des unités de négociation existantes (voir

CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198), the Board appears to have adopted the prevailing view of its provincial counterparts that the effect of the certification order lapsed once a collective agreement was concluded. Then, the scope clause in a collective agreement trumped the description contained in the certification order and applications for review of the bargaining certificate were treated as representational questions to be processed in the same manner as applications for certification. Since *Teleglobe Canada*, *supra*, the Board has consistently applied a policy recognizing the principle of the permanence of bargaining rights embodied in the *Code* and the Board's continuing and exclusive jurisdiction over its certification orders.

[41] Some six years after *Teleglobe Canada*, *supra*, the Board did consider the effect of this policy in relation to the abandonment of bargaining rights doctrine in *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498) (decision upheld by the Federal Court of Appeal in *General Teamsters Local Union No. 362* v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390). This later case involved an employer's referral under what is now section 65 of the *Code*, where one union claimed there had been abandonment in its favour by another that held a Board certification. The Board rejected the argument that the scope clause in the collective agreement had superseded the bargaining rights granted by the Board's certificate:

> The conclusion Mr. McGown draws from all of this is that there is nothing invalid in a collective agreement diverging from a certificate. On the particular facts of this case Mr. McGown submits that, even if the CBRT certificate covers the work in question, the CBRT abandoned it so that there is no impediment to the application of the Teamsters agreement.
>
> What did Chief Justice Laskin mean by a certificate being spent? If the collective agreement is coextensive with the certificate, then for practical purposes it is spent in the sense that it has no independent effect. A certificate, like a collective agreement, does not cover employees on the basis of their personal identity. If the collective agreement is expanded over the certified unit, through voluntary recognition, to include jobs not covered in any certificate, the collective agreement in effect supersedes the certificate. There is nothing in the *Code* which impedes this, (*EPA*, *supra*, pages 90; and 576). In the context

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198), le Conseil semblait avoir adopté le point de vue dominant chez ses homologues provinciaux à savoir qu'une ordonnance d'accréditation devient périmée dès qu'une convention collective est conclue. Par la suite, la clause sur la portée d'une unité habile à négocier figurant dans une convention collective a supplanté la description incluse dans l'ordonnance d'accréditation et les demandes de révision des certificats d'accréditation ont été considérées comme des questions de représentation à traiter de la même manière que les demandes d'accréditation. Depuis *Téléglobe Canada*, précitée, le Conseil a appliqué de façon constante une politique qui reconnaît le principe de la permanence des droits de négociation prévus dans le *Code* et la compétence exclusive et continue du Conseil en ce qui concerne les ordonnances d'accréditation.

[41] Environ six ans après la décision rendue dans *Téléglobe Canada*, précitée, le Conseil dans *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498) (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans l'affaire *General Teamsters Local Union No. 362* v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390), a examiné l'incidence de cette politique sur la renonciation aux droits de négociation. Cette affaire concernait un renvoi au Conseil par l'employeur, en vertu de ce qui est maintenant l'article 65 du *Code*, dans le cadre duquel un syndicat a soutenu qu'un autre qui détenait une accréditation du Conseil avait renoncé à ses droits de négociation en sa faveur. Le Conseil a rejeté l'argument que la clause sur le champ d'application de l'unité habile à négocier figurant dans la convention collective l'emportait sur les droits de négociation accordés par le certificat délivré par le Conseil:

> Ce que conclut M[e] McGown de ce passage est que le fait qu'il y ait des différences entre une convention collective et un certificat n'invalide pas la convention. En ce qui concerne la présente espèce, M[e] McGown prétend que, même si le certificat de la FCCET régit les travaux en question, la FCCET y a renoncé de sorte que rien n'empêche l'application de la convention de la Fraternité des camionneurs.
>
> Que veut dire le juge en chef Laskin par «l'accréditation perd son objet»? Si la convention collective a le même champ d'application que le certificat, alors le certificat perd son objet en ce sens qu'il n'a pas d'effet indépendant. Un certificat, comme une convention collective, ne régit pas des employés en fonction de leur identité personnelle. Si la convention collective va au-delà de l'unité accréditée pour inclure, par reconnaissance volontaire, des emplois qui ne sont visés par aucun certificat, elle prévaut en effet sur le certificat. Rien dans le *Code* n'y fait obstacle (*EPA*, *supra*, pages 90; et 576). Dans

of *Terra Nova Motor Inn Ltd.*, *supra*, the Chief Justice was not confronted with special complications that could arise if a union and employer underbargain the certificate or if a union and employer attempt to overbargain that union's certificate into the area of another union's certificate.

This Board has made clear its position and policy that its certificates have a continuing effect (*Teleglobe Canada*, *supra*, at pages 304; and 115)...

(pages 212; and 250)

[42] Furthermore, the Board refused to exercise its discretion under what is now section 18 of the *Code* in response to the abandonment argument, confirming the Board's policy of its continuing authority over its bargaining certificates:

Where then does abandonment fit in? Although the *Code* does not expressly deal with abandonment, the Board has used section 119 [section 18] in circumstances of abandonment to amend the certificate so that it conforms to the reality of the situation; see *British Columbia Telephone Company (206)*, *supra*; and (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; and 77 CLLC 16,108 (CLRB no. 99); and *Whitehorse Hotels Limited* (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; and 77 CLLC 16,080 (CLRB no. 84). (In the latter case the abandonment was complete and the Board rescinded the order.) Such an amendment under section 119 [section 18] removes the impediment under 136(1)(a) [36(1)(a)] for another union to represent employees in the original unit who are now not included. This Board, however, has been careful in the use it makes of section 119 [section 18] in response to abandonment. We certainly would not do so if both the employer and the union had assumed that, and acted on the assumption that, there had been no abandonment. If it can be assumed that the jobs in question in this case fall within the CBRT certified unit, we would not be prepared to use section 119 [section 18] in response to Mr. McGown's abandonment argument.

(*Northern-Loram Joint Venture*, *supra*, pages 213; and 250-251)

2 - Employer's Application under Section 18 of the *Code*

[43] Again in 1987, despite recognizing it could do so under the broad powers conferred on the Board by what is now section 18 of the *Code*, the Board rejected for a second time the employer's application seeking to cancel the certification held for a bank branch that had been closed (see *National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch* (1987), 68 di 140; 17 CLRBR (NS) 375; and 87 CLLC 16,041 (CLRB no. 609); decision upheld by the Federal Court of Appeal in *National Bank of Canada* v. *Retail Clerks Union, Local 508 of*

Terra Nova Motor Inn Ltd., *supra*, le juge en chef n'avait pas à se prononcer sur le cas particulier d'une négociation, entre le syndicat et l'employeur, moins étendue que celle autorisée par le certificat du syndicat, ou sur le cas d'une négociation débordant sur le certificat d'un autre syndicat.

Le présent Conseil a clairement établi que les certificats qu'il délivre ont un effet continu (*Téléglobe Canada*, *supra*, aux pages 304; et 115)...

(pages 212; et 250)

[42] De plus, le Conseil a refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire en vertu de ce qui est à présent l'article 18 du *Code* en réponse à l'argument de la renonciation, confirmant sa politique voulant qu'il conserve toujours le droit de regard sur les certificats d'accréditation:

Qu'en est-il de la renonciation? Bien que le *Code* ne parle pas explicitement de la renonciation, le Conseil a déjà utilisé l'article 119 [article 18] dans des cas de renonciation, en vue de modifier le certificat pour le rendre conforme à la réalité; voir *British Columbia Telephone Company (206)*, *supra*; *British Columbia Telephone Company* (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99); et *Whitehorse Hotels Limited* (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; et 77 CLLC 16,080 (CCRT n° 84), où la renonciation était totale, et le Conseil avait annulé l'ordonnance. Un tel amendement effectué en vertu de l'article 119 [article 18] supprime l'obstacle de l'alinéa 136(1)a) [36(1)a)], et un autre syndicat pourrait ainsi représenter les employés de l'unité originale qui, en raison de la renonciation, ne sont pas inclus. Le présent Conseil fait cependant un usage circonspect de l'article 119 [article 18] en matière de renonciation. Il ne l'utilisera certes pas si l'employeur et le syndicat considèrent qu'il n'y a pas eu renonciation et agissent comme s'il n'y en avait pas eu. Si l'on peut présumer que les emplois considérés dans la présente instance font partie de l'unité accréditée de la FCCET, le Conseil ne se prévaudrait pas de l'article 119 [article 18] en réponse à l'argument de la renonciation mis de l'avant par M[e] McGown.

(*Northern-Loram Joint Venture*, précitée, pages 213; et 250-251)

2 - Demande de l'employeur en vertu de l'article 18 du *Code*

[43] Encore une fois en 1987, bien qu'il ait reconnu qu'il était habilité à accepter la demande en vertu des vastes pouvoirs qui lui sont conférés par ce qui est maintenant l'article 18 du *Code*, le Conseil a rejeté pour la deuxième fois la demande de l'employeur d'annuler le certificat d'accréditation détenu à l'égard de la succursale d'une banque qui avait été fermée (voir *Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)* (1987), 68 di 140; 17 CLRBR (NS) 375; et 87 CLLC 16,041 (CCRT n° 609); décision

the United Food and Commercial Workers International Union, no. A-104-87, October 16, 1987). The Federal Court of Appeal had ordered reconsideration of the Board's initial dismissal of the employer's application, directing the Board to exercise its discretion to review its certification order under what is now section 18 of the *Code*, whether a certification order should be rescinded in light of a branch closure. In its subsequent reconsideration, the Board decided to restrict its discretion to terminate bargaining rights to situations where a majority of employees in the unit expressly indicate their desire to do so or in cases of fraud:

> The concern for preserving collective bargaining rights derives from the basic objective that Parliament pursued and set out in the preamble to the *Code*: i.e. to promote access to free collective bargaining.
>
> This being the case, relief through cancellation of a certification, a remedy that the Federal Court has decided is open to an employer, under section 119 [section 18], must be considered a departure from the general spirit of the *Code* which advocates the permanence of bargaining rights. **It is also a departure from the letter of the *Code* which excludes the employer from the revocation procedure in all but cases of fraud**.
>
> **We would not be exercising our discretion in a manner consistent with the objects of the *Code* if we cancelled a certification in a situation where this revocation was not the result of the free expression of the wishes of the majority of the employees in the unit covered by this certificate. Apart from cases of fraud, Parliament appears to have made certification and decertification subject to a single basic condition - the wishes of the employees in the unit concerned. If there are no employees in the unit and hence where a determination as to whether a union possesses the required representative character must be put on hold, the principle of the permanence of bargaining rights embodied in the *Code* should prevail**.
>
> The question is not merely of academic interest, because an employer who has closed its business may very well resume its activities or transfer them. To approve the cancellation of a certification because of a hiatus in the operations of the certified unit might therefore allow an employer to rid itself of the bargaining rights that attach to its business. It is precisely this manoeuvre that Parliament prohibited by enacting section 144 [section 44] of the *Code*.
>
> Since the certification attaches to the business, unless the employees decide to terminate it, its fate is tied to that of the business. Should the operations of the business be interrupted, as the result of a disaster or at the initiative of those who run it,

confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Banque Nationale du Canada* c. *Union des employés de commerce, section locale 508 du syndicat International des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce*, dossier no. A-104-87, 16 octobre 1987). La Cour d'appel fédérale a ordonné au Conseil de réexaminer son rejet initial de la demande de l'employeur et d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour réexaminer l'ordonnance d'accréditation conformément à ce qui est maintenant l'article 18 du *Code* pour déterminer si une ordonnance d'accréditation devrait être annulée en cas de fermeture d'une succursale. Dans le cadre de son réexamen, le Conseil a décidé qu'il n'exercerait son pouvoir discrétionnaire d'annuler les droits de négociation que dans les situations où cette révocation serait issue du libre choix de la majorité des employés de l'unité visée ou en cas de fraude:

> Le souci de préserver les droits de négociation collective découle de l'objectif fondamental poursuivi par le législateur et qu'il a énoncé dans son préambule: favoriser l'accès à la pratique des libres négociations collectives.
>
> Cela étant, le recours en annulation d'une accréditation que la Cour fédérale a jugé ouvert à un employeur, en vertu de l'article 119 doit être considéré comme dérogatoire à l'esprit général du *Code* qui préconise la permanence des droits de négociation. **Il est aussi dérogatoire à la lettre du *Code* qui n'ouvre la révocation à l'employeur qu'au cas de fraude**.
>
> **Nous n'exercerions pas notre discrétion de façon conforme aux objectifs du *Code* en annulant une accréditation dans une situation où cette révocation ne serait pas issue du libre choix de la majorité des employés de l'unité visée par ce certificat. Sauf les cas de fraude, il apparaît que le législateur n'a soumis la naissance et la mort de l'accréditation qu'à une seule et fondamentale condition: le désir des employés de l'unité en question. En l'absence d'employés dans l'unité, et par conséquent, dans une situation où la représentativité d'un syndicat est suspendue, faute de pouvoir être mesurée, le principe de la permanence des droits de négociation véhiculé par le *Code* devrait prévaloir**.
>
> La question ne suscite pas qu'un intérêt théorique, un employeur ayant fermé son entreprise peut très bien reprendre ses activités ou les transférer. Autoriser l'annulation d'une accréditation pour cause d'interruption des opérations de l'unité accréditée pourrait donc permettre à un employeur de débarrasser son entreprise des droits de négociation qui la grèvent. Or, c'est précisément ce procédé que le législateur a banni en édictant l'article 144 [article 44] du *Code*.
>
> L'accréditation étant rattachée à l'entreprise, en l'absence de volonté contraire des employés, elle doit en suivre le destin; en cas d'arrêt des opérations, à la suite d'un sinistre ou à l'initiative de ses dirigeants, l'accréditation sommeillera avec

the certification, like the business, will remain dormant until normal activities resume. What harm is there in this?

(pages 152-153; 387-388; and 14,319; emphasis added)

[44] This case emphasized that the provisions of the *Code* reveal Parliament, in the pursuit of its ultimate goal of promoting free collective bargaining (as set out in the preamble to the *Code*), chose to limit in particular the employer's role in the certification process, and hence in the decertification process. Although the case did not directly address the issue of abandonment, it is relevant in that it deals with the Board's discretion to cancel a certification order at the employer's request. The Board decided the cancellation of a certification order that was not the result of the free expression of the wishes of the majority of the employees in the unit covered by the certificate would be a departure from the spirit of the *Code* where fraud was not an issue:

Consequently, the fact remains that, with the exception of fraud (section 139) [section 40], an employer whom the legislator has denied any standing to seek revocation of certification on the ground that a certified union has lost its representative character, cannot obtain by way of section 119 [section 18] what the *Code* does not expressly allow it to request in revocation matters. ...

(*National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch, supra*, pages 147; 382; and 14,316)

[45] In *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, the decision relied upon by PCL Northern, the Board reviewed the CLRB's decisions regarding the doctrine of abandonment. In that decision, the Board was considering a partial abandonment of a certification in the context of a subsequent application for certification. The employees the applicant sought to represent were already included under a bargaining certificate of another union that had not actively bargained for those employees for over 20 years. The Board reviewed the decisions in *Whitehorse Hotels Limited*, *supra*; *British Columbia Telephone Company*, *supra*; *Northern-Loram Joint Venture*, *supra*, as well as the decision of *Robert Matthews et al.*, *supra*, and stated:

[32] These precedents suggest that bargaining rights **may** be abandoned through disuse. However, the issue of **partial abandonment has only peripherally been considered by the**

l'entreprise jusqu'à ce que les activités normales reprennent. Où est le préjudice?

(pages 152-153; 387-388; et 14,319; c'est nous qui soulignons)

[44] Cette affaire soulignait qu'il ressort des dispositions du *Code* que le législateur fédéral, dans le cadre de la poursuite de son objectif ultime de favoriser la libre négociation collective (tel qu'il est énoncé dans le préambule du *Code*), a choisi de limiter singulièrement le rôle de l'employeur dans le processus d'accréditation et, corollairement, dans celui de la révocation de l'accréditation. Bien que cette instance ne traite pas directement de la renonciation, elle est néanmoins pertinente parce qu'elle traite du pouvoir discrétionnaire du Conseil en ce qui concerne la révocation d'une ordonnance d'accréditation à la demande de l'employeur. Le Conseil a conclu que la révocation d'une ordonnance d'accréditation qui n'était pas le résultat de la libre expression du désir de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation visée par le certificat devait être considérée comme dérogatoire à l'esprit général du *Code*, sauf en cas de fraude:

En conséquence, il demeure vrai d'affirmer que, hormis la fraude (article 139) [article 40], l'employeur auquel le législateur a dénié tout intérêt pour demander la révocation d'une accréditation, en raison de la perte du caractère représentatif d'un syndicat accrédité, ne peut obtenir par le biais de l'article 119 [article 18] ce que le *Code* ne lui a pas expressément permis de demander au chapitre de la révocation...

(*Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)*, précitée, pages 147; 382; et 14,316)

[45] Dans *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, la décision sur laquelle s'appuie PCL Northern, le Conseil a examiné les décisions du CCRT se rapportant à la doctrine de la renonciation. Dans cette décision, le Conseil se penchait sur la question de la renonciation partielle dans le contexte d'une demande ultérieure d'accréditation. Les employés que le requérant voulait représenter étaient déjà visés par le certificat d'accréditation d'un autre syndicat qui, depuis plus de vingt ans, ne négociait plus activement pour lesdits employés. Le Conseil a examiné les décisions rendues dans les affaires *Whitehorse Hotels Limited*, *British Columbia Telephone Company*, et *Northern-Loram Joint Venture*, précitées, ainsi que dans l'affaire *Robert Matthews et autres*, précitée, et a déclaré ceci:

[32] Ces précédents indiquent qu'il **peut** y avoir renonciation lorsque les droits de négociation ne sont pas exercés. Toutefois, le Conseil **n'a examiné que de façon accessoire la question**

Board. *Northern-Loram Joint Venture*, *supra*, contemplates the possibility of an amendment to the certificate that takes into account a situation where bargaining rights have been partially abandoned, but without discussing the factors that lead to an abandonment. ***Robert Matthews et al.*, *supra*, strongly restates the Board's traditional position as the sole arbiter of the scope of the bargaining unit, a position that appears to leave little room for the possibility of a partial abandonment**

[33] Abandonment of bargaining rights touches [*sic*] upon the structure of the original bargaining unit as certified and therefore may not be simply presumed. It comes within the purview of the Board as part of its powers over bargaining unit reviews.

..

[36] In the present instance, there are two ways of viewing the IUOE's application and its effect on the existing certificate. On the one hand, there may be said to exist a unit of employees that can be carved out from the wider-based unit on the basis that the bargaining rights have been abandoned, thereby allowing another union to raid that group. Such a view would require the Board to amend the original certificate by redefining the scope of the existing bargaining unit and certifying a new bargaining agent for the carved-out group. On the other hand, it could be said that these employees were never to be included in the bargaining unit as originally certified. The Board would then simply issue a new certificate to the IUOE.

[37] **Due to differing views on the effect of a labour board certificate, this Board's approach to abandonment must be distinguished from that taken by provinces such as Ontario and British Columbia**. In those two provinces, a certificate is spent once a collective agreement has been negotiated. Accordingly, there is no ongoing effect of these boards' orders to frustrate a partial abandonment. Furthermore, in British Columbia, there is a legislative provision for canceling a certificate if a union has abandoned its bargaining rights (section 33(11)). In Ontario, the right to terminate bargaining rights has been recognized as an implicit power of the OLRB since 1955.

(pages 13-14; and 73-74; emphasis added)

[46] Despite considering the CLRB's earlier decisions on the issue of abandonment, *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, should not be viewed as a ringing endorsement for implementing the doctrine of abandonment. Neither should one lose sight of the fact that the Board restated the principle of the Board's exclusive authority to determine bargaining units:

de la renonciation partielle. L'affaire *Northern-Loram Joint Venture*, précitée, envisage la possibilité de modifier un certificat pour tenir compte d'une situation de renonciation partielle à des droits de négociation sans toutefois discuter des facteurs qui sous-tendent la renonciation. **Dans *Robert Matthews et autres*, précitée, le Conseil réitère très clairement sa position traditionnelle à savoir qu'il est seul habilité à se prononcer sur la portée de l'unité de négociation, ce qui semble exclure toute possibilité de renonciation partielle**.

[33] La renonciation concerne la structure de l'unité de négociation initialement accréditée et ne peut donc simplement être présumée. C'est une question qui relève de la compétence du Conseil dans le cadre du pouvoir d'examiner la structure de négociation qui lui est conféré.

.

[36] En l'espèce, il y a deux façons d'examiner la demande de l'IUOE et son incidence sur le certificat existant. D'une part, on pourrait affirmer qu'il existe une unité d'employés qui peut être retranchée de l'unité plus importante au motif que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation, ce qui ouvrirait la voie au maraudage par un autre syndicat. Ce point de vue obligerait le Conseil à modifier le certificat initial en redéfinissant la portée de l'unité de négociation existante et en accréditant un nouvel agent négociateur pour le groupe d'employés retranché. D'autre part, on pourrait faire valoir qu'il n'avait jamais prévu d'inclure ces employés dans l'unité de négociation initialement accréditée. Le Conseil décernerait alors simplement un nouveau certificat à l'IUOE.

[37] **En raison des divergences de vues quant à l'incidence d'un certificat décerné par un conseil des relations du travail, il faut faire une distinction entre l'approche adoptée par le présent Conseil en ce qui a trait à la renonciation et celle adoptée par les commissions des relations de travail de l'Ontario et la Colombie-Britannique, par exemple**. Dans ces deux provinces, un certificat devient caduc dès qu'une convention collective est négociée. Par conséquent, les ordonnances rendues par ces commissions ayant une durée d'application limitée, rien ne s'oppose à une renonciation partielle. Par ailleurs, en Colombie-Britannique, une disposition législative prévoit l'annulation d'un certificat si un syndicat a renoncé à ses droits de négociation (article 33(11)). En Ontario, le droit de révoquer les droits de négociation est reconnu comme un pouvoir implicite de la CRTO depuis 1955.

(pages 13-14; et 73-74; c'est nous qui soulignons)

[46] Malgré les décisions antérieures du CCRT en ce qui concerne la question de la renonciation, la décision rendue dans *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, ne devrait pas être considérée comme une approbation retentissante en ce qui concerne la mise en oeuvre de la doctrine de la renonciation. Il ne faudrait pas non plus perdre de vue le fait que le Conseil a réaffirmé le principe de son pouvoir exclusif de déterminer les unités de négociation:

[13] The Board has consistently held that it has the sole authority to determine the scope of appropriate bargaining units and that it is not bound by parties' agreements that vary the unit, whether through collective bargaining or otherwise. Its supervisory role over the scope of the bargaining unit has been affirmed in the following cases: *Wardair Canada (1975) Ltd.* (1983), 53 di 26; and 2 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 409); *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383); *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; and [1982] 3 Can LRBR 113 (CLRB no. 300); *B.D.C. Limited* (1981), 43 di 140; and [1982] 1 Can LRBR 365 (CLRB no. 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CLRB no. 309); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CLRB no. 352); and *Robert Matthews et al.*, [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041.

[14] Thus, the parties cannot forego or adjust bargaining rights determined by the Board. This is unlike most provincial jurisdictions where, upon the negotiation of the first collective agreement, the provincial board's certification is said to be spent, therefore allowing the parties to renegotiate the boundaries of the certificate to suit their interests and needs.

[15] The Board's jurisdiction to determine the scope of appropriate bargaining units was affirmed by the Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432, in the following terms:

"... a reading of ss. 24, 27 and 28 of the *Code* renders it readily apparent that Parliament intended to confer on the Board a broad jurisdiction to determine whether or not a unit is appropriate for collective bargaining. Indeed, the Board's determination as to whether the proposed unit is appropriate constitutes a mandatory condition that must be fulfilled before the Board may grant certification to a union. Conversely, if the Board is not satisfied that the proposed unit is an appropriate one, then the conditions of s. 28 of the *Code* have not been fulfilled and the Board shall not grant certification. Consequently, upon the submission of an application for certification, there cannot be an automatic acceptance of the proposed unit. Rather the Board must determine whether the proposed unit is appropriate and, if it is not, it cannot be certified.

(page 450)"

[16] Recent amendments to the *Code* and the policy considerations applied by the new Board have not changed this outlook: see *Robert Matthews et al.*, *supra*. ...

(pages 6-7; and 67-68; cited with approval in *BCR Marine Ltd.*, [2002] CIRB no. 172; and 95 CLRBR (2d) 231; *Air Canada et al.*, [2001] CIRB no. 120; see also *Société Radio-Canada*, [2001] CIRB no. 151)

[47] The Board in *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, while recognizing some validity in favour of the abandonment of bargaining rights, nonetheless rejected the

[13] Le Conseil a toujours statué que lui seul a le pouvoir de déterminer la portée des unités habiles à négocier et qu'il n'est pas lié par les ententes des parties visant à modifier une unité, que ce soit au moyen de la négociation collective ou autrement. Son rôle de surveillance de la portée de l'unité de négociation a été confirmé dans les affaires suivantes: *Wardair Canada (1975) Ltée* (1983), 53 di 26; et 2 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 409); *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383); *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198); *Bell Canada* (1981), 43 di 86; et [1982] 3 Can LRBR 113 (CCRT n° 300); *B.D.C. Limitée* (1981), 43 di 140; et [1982] 1 Can LRBR 365 (CCRT n° 302); *Sunwapta Broadcasting Limited* (1981), 43 di 218 (CCRT n° 309); *Murray Bay Marine Terminal Inc.* (1981), 46 di 55 (CCRT n° 352); et *Robert Matthews et autres*, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041.

[14] Par conséquent, les parties ne peuvent ni renoncer aux droits de négociation accordés par le Conseil ni les modifier. La situation est différente dans la majorité des provinces où, une fois négociée la première convention collective, l'accréditation accordée par le conseil provincial devient caduque, ce qui permet ainsi aux parties de renégocier le certificat en fonction de leurs intérêts et de leurs besoins.

[15] La compétence conférée au Conseil pour déterminer la portée des unités habiles à négocier collectivement a été confirmée dans les termes suivants par la Cour suprême du Canada dans *Syndicat International des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432:

«... il est clair, à la lecture des art. 24, 27 et 28 du *Code*, que le Parlement a voulu conférer au Conseil une vaste compétence pour déterminer si une unité est habile ou non à négocier collectivement. En fait, la décision du Conseil relative à la question de savoir si l'unité proposée est habile à négocier constitue une condition formelle qui doit être remplie pour que le Conseil puisse accréditer un syndicat. Par contre, si le Conseil n'est pas convaincu que l'unité proposée est habile à négocier, alors les conditions de l'art. 28 du *Code* ne sont pas remplies et le Conseil ne doit pas accorder l'accréditation. Par conséquent, lorsqu'une demande d'accréditation est présentée, il ne saurait y avoir acceptation automatique de l'unité proposée. Au contraire, le Conseil doit déterminer si l'unité proposée est habile à négocier et, si elle ne l'est pas, il ne saurait y avoir accréditation.

(page 450)»

[16] Les modifications apportées récemment au *Code* et les considérations de principe appliquées par le nouveau Conseil n'ont entraîné aucun changement à cet égard: voir *Robert Matthews et autres*, précitée...

(pages 6-7; et 67-68; citée avec approbation dans *BCR Marine Ltd.*, [2002] CCRI n° 172; et 95 CLRBR (2d) 231; *Air Canada et autres*, [2001] CCRI n° 120; voir aussi *Société Radio-Canada*, [2001] CCRI n° 151)

[47] Dans la décision *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, le Conseil, tout en se montrant quelque peu favorable au principe de la renonciation aux droits de négociation, a

abandonment argument advanced and dismissed the application for certification:

> [44] This application raises some valid reasons in favor of the abandonment of bargaining rights; however, on balance, given the fact that the maintenance workers have worked with the rest of the bargaining unit and in light of their general working conditions, it makes good industrial relations sense to consider that they have always been part of the bargaining unit and that they should benefit from all the provisions of the applicable collective agreement. The Board adds that the ILA's continued neglect of the employees in question may not be treated as forgivingly in future. The ILA should also be mindful of its duty of fair representation as provided under the *Code*.
>
> (pages 17; and 77)

[48] However, *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, did not discuss the historical context of the earlier CLRB decisions it reviewed. Nor did it consider the impact of *National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch*, *supra*, in which the Board acknowledges and emphasizes the principle of the permanence of bargaining rights. The present panel has attempted to furnish this background.

D - Parliament's Intent

[49] The Board has taken note of the Saskatchewan Labour Relations Board case submitted by PCL Northern counsel recognizing abandonment in that provincial jurisdiction [see paragraph 3 above]. The Board is also aware other jurisdictions such as British Columbia and Ontario recognize the doctrine of abandonment. British Columbia's operating statute specifically provides for the cancellation of certification in cases of abandonment of bargaining rights under section 33(11) of the *Labour Code of British Columbia Act*, S.B.C., 1973 (2nd Session), c. 122. Ontario's abandonment rule has been firmly entrenched in its jurisprudence since 1955. In the case of the federal jurisdiction, the Report of the Task Force on Labour Relations (*Woods Report*) in 1968 even recommended a provision be included in the *Code* to allow an employer to seek decertification where a bargaining agent failed to exercise its bargaining rights:

> (5) the Canada Labour Relations Board should have discretion to cancel the certificate of a union that fails to exercise the

néanmoins rejeté l'argument de renonciation formulé ainsi que la demande d'accréditation:

> [44] La présente demande soulève des raisons valables de conclure que le syndicat a renoncé à ses droits de négociation; toutefois, tout bien considéré, comme les préposés à l'entretien ont travaillé avec les autres membres de l'unité de négociation et qu'ils ont généralement les mêmes conditions de travail, il est tout à fait censé, sur le plan des relations de travail, de conclure qu'ils ont toujours fait partie de l'unité de négociation et qu'ils doivent bénéficier de toutes les dispositions de la convention collective applicable. Le Conseil ajoute qu'il ne se montrera peut-être pas aussi clément à l'égard de l'AID à l'avenir si elle continue de faire preuve de négligence envers les employés en cause. Il rappelle également à l'AID son devoir de représentation juste aux termes du *Code*.
>
> (pages 17; et 77)

[48] Toutefois, dans la décision *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, il n'est question ni du contexte historique des décisions antérieures du CCRT ni de l'impact de la décision rendue dans *Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)*, précitée, dans laquelle le Conseil reconnaît et souligne le principe de la permanence des droits de négociation. Le présent banc a tenté de fournir ce contexte.

D - Intention du Parlement

[49] Le Conseil a pris note de l'affaire de la commission des relations de travail de la Saskatchewan soumise par le procureur de PCL Northern dans laquelle cette administration provinciale reconnaît la doctrine de la renonciation [voir le paragraphe 3 ci-dessus]. Le Conseil est également conscient que d'autres administrations la reconnaissent aussi, notamment la Colombie-Britannique et l'Ontario. La législation en cours de la Colombie-Britannique prévoit expressément la révocation de l'accréditation en cas de renonciation aux droits de négociation en vertu du paragraphe 33(11) du *Labour Code of British Columbia Act*, S.B.C. 1973 (deuxième session), ch. 122. La règle de la renonciation est fermement reconnue dans la jurisprudence de l'Ontario depuis 1955. En ce qui concerne l'administration fédérale, le rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail (*Rapport Woods*) de 1968 a même recommandé l'ajout dans le *Code* d'une disposition qui permettrait à l'employeur de demander la révocation d'une accréditation lorsque l'agent négociateur n'exerce pas ses droits de négociation:

> (5) Le Conseil canadien des relations de travail devrait avoir la latitude de résilier le certificat d'un syndicat qui n'exerce pas

exclusive bargaining rights granted by the certificate (known colloquially as "sleeping on its rights");

...

(7) the law should recognize a right in the employer to pursue decertification on the ground that the certificate was obtained by fraud or by the commission of an unfair labour practice or that the union is "sleeping on its rights", for the reason that the employer has an interest in not being a party to an inappropriate union bargaining certificate."

[At paragraph 466, page 146 of the *Report of the Task Force on Labour Relations - Canadian Industrial Relations* (December 1968) (*Woods Report*)]

les droits exclusifs de négociation qui lui sont accordés par cette accréditation (familièrement dit «qui dort sur ses droits»);

...

(7) La loi devrait reconnaître à l'employeur le droit de demander la révocation d'une accréditation au motif que ledit certificat a été obtenu par fraude ou par des pratiques déloyales de travail ou que le syndicat «dort sur ses droits», car l'employeur n'a pas intérêt à être partie à un certificat de négociation inopportun.

(paragraphe 466, page 146 du rapport *Relation du travail au Canada: rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail* (Décembre 1968) (*Rapport Woods*))

[50] Irrespective of these recommendations in the *Woods Report*, Parliament did not include and has not included such a provision in the *Code* regarding the abandonment of bargaining rights. The *Code* sets out how revocation can occur. Where employees no longer wish to be represented by their bargaining agent, revocation is accomplished through an employee's timely application supported by a majority in the bargaining unit (section 38). In cases where it is alleged the bargaining agent obtained certification by fraud, an application for revocation can be filed by any bargaining unit employee, any union that appeared in the certification proceeding, **or the employer** (section 40). The *Code* does not provide for abandonment as a means for revocation, although Parliament has had several opportunities to include such a remedy.

[50] Le Parlement n'a pas tenu compte des recommandations faites dans le *rapport Woods* et n'a pas inclus dans le *Code* de disposition concernant la renonciation aux droits de négociation. Le *Code* énonce les conditions de la révocation. Lorsque les employés ne désirent plus être représentés par leur agent négociateur, ils peuvent obtenir la révocation de l'ordonnance d'accréditation si un employé présente, dans le délai prescrit, une demande appuyée par la majorité des employés compris dans l'unité de négociation (article 38). Le Conseil peut être saisi à tout moment d'une demande de révocation de l'accréditation d'un syndicat au motif que celle-ci a été obtenue frauduleusement. Cette demande peut être présentée par tout employé compris dans l'unité de négociation, par tout syndicat qui a été partie à la procédure d'accréditation **ou par l'employeur** des employés de cette unité (article 40). Il n'y a aucune disposition dans le *Code* qui prévoit que la renonciation peut entraîner la révocation, bien que le Parlement ait eu à maintes reprises l'occasion d'y inclure ce recours.

[51] Parliament did however provide for the abandonment of certification orders in its legislation dealing with employee-employer relations in the federal public service. Section 27 of the *Public Service Staff Relations Act*, R.S., c. P-35 (*PSSRA*) grants its administrative tribunal (the Public Service Staff Relations Board) the same broad discretionary powers the *Code* accords this Board to "review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it." Similarly, the *PSSRA* provides for revocation of a certification for fraud (section 44) and by application of an employee that is filed during prescribed times and supported by a majority of the employees in the bargaining unit (section 42). However, unlike the *Code*, which is silent with respect to abandonment of bargaining rights, the *PSSRA* specifically allows **an**

[51] Le Parlement a toutefois prévu la révocation des ordonnances d'accréditation pour renonciation dans sa législation concernant les relations employé-employeur dans la fonction publique fédérale. Aux termes de l'article 27 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, S.R., chap. P-35 (*LRTFP*), le tribunal administratif (la Commission des relations de travail dans la fonction publique) détient le même vaste pouvoir discrétionnaire que le *Code* accorde au présent Conseil, soit celui de «réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances, ou réentendre une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.» De même, la *LRTFP* prévoit la révocation de l'accréditation pour fraude (article 44) et à la suite d'une demande présentée par tout employé dans les délais prescrits et appuyée par la majorité des employés

employer to request revocation of a bargaining certificate in that circumstance:

> 43.(1) The Board shall revoke the certification of a bargaining agent where the bargaining agent advises the Board that it wishes to give up or abandon its certification or where the Board, **on application by the employer** or any employee, determines that the bargaining agent has ceased to act as bargaining agent.
>
> (emphasis added)

[52] Consequently, it is reasonable to infer Parliament had knowledge of the legislation in other jurisdictions when it enacted or subsequently amended the *Code* on various occasions. The absence of the approach adopted in other jurisdictions or the *PSSRA* could also be viewed as a deliberate choice by Parliament. Finally, given the spirit of the *Code* as discussed above, it cannot be said that this Board recognizes abandonment as an implied statutory method of the termination of bargaining rights.

E - Conclusion

[53] Since 1973, there has been a clear evolution in the Board's approach to the doctrine of abandonment. In some decisions rendered during the early years of the CLRB (like *Whitehorse Hotels Limited*, *supra*; and *British Columbia Telephone Company*, *supra*), the Board indicated a willingness to consider abandonment in light of its contemporaneous view that collective agreements superseded its certification orders. However, one must be careful to read those decisions in their historical context.

[54] The Board concludes that accepting the successor employer's abandonment argument in the present matter would be a clear reversal of the Board's current and longstanding policy and a shift away from the Board's policy regarding its exclusive authority over the determination of appropriate bargaining units. Cancelling the union's certification at the request of an employer would also be contrary to the principle of permanence of bargaining rights embodied in the *Code*,

compris dans l'unité de négociation (article 42). Cependant, contrairement au *Code* qui demeure silencieux en ce qui concerne la renonciation aux droits de négociation, la *LRTFP* autorise **un employeur** à demander la révocation d'un certificat de négociation dans les circonstances suivantes:

> 43.(1) La Commission révoque l'accréditation de l'agent négociateur, soit sur avis de renonciation de celui-ci, soit **à la demande - de l'employeur** ou d'un fonctionnaire - dûment motivée par la cessation de fonctions de l'agent.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[52] Par conséquent, il est raisonnable de conclure que le Parlement était au courant de la législation en vigueur dans les autres administrations lorsqu'il a promulgué le *Code* ou, ultérieurement, lorsqu'il l'a modifié à maintes reprises. L'omission de l'approche adoptée par d'autres administrations ou dans la *LRTFP* pourrait également être perçue comme un choix délibéré du Parlement. Finalement, eu égard à l'esprit du *Code* tel qu'examiné ci-dessus, on ne peut pas dire que le présent Conseil reconnaît la renonciation comme moyen implicite prévu dans la loi de mettre fin à des droits de négociation.

E - Conclusion

[53] Depuis 1973, il y a eu une évolution certaine dans l'approche du Conseil en ce qui concerne la doctrine de la renonciation. Dans certaines décisions rendues au cours des premières années du CCRT (comme *Whitehorse Hotels Limited* et *British Columbia Telephone Company*, précitées), le Conseil a démontré sa volonté d'examiner la renonciation à la lumière de son point de vue contemporain selon lequel les conventions collectives supplantent ses ordonnances d'accréditation. Toutefois, il faut demeurer vigilant et interpréter ces décisions dans leur contexte historique.

[54] Le Conseil conclut que le fait d'accepter en l'espèce l'allégation du nouvel employeur selon laquelle l'agent négociateur a renoncé à ses droits de négociation serait tout à fait contraire à la politique courante et de longue date du Conseil en la matière et amènerait le Conseil à s'éloigner de sa politique concernant son pouvoir exclusif de déterminer les unités habiles à négocier collectivement. La révocation de l'accréditation d'un syndicat à la demande d'un

as stated in *National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch, supra*:

> ... A reading of the *Code* reveals that Parliament did not intend that the closing of a business or the suspension of activities within a bargaining unit should constitute grounds for cancellation of a certification. In fact, it is the opposite intent that appears to emerge from the will expressed by Parliament in section 139 [section 40], having regard to the rule of interpretation inclusio unius exclusio alterius.
>
> (pages 151; 386; and 14,318)

[55] Allowing abandonment in this matter would have the effect of cancelling a certificate upon the employer's request rather than as a consequence of the free expression of the wishes of the majority of employees in the bargaining unit pursuant to section 38 of the *Code* and in circumstances where no fraud has been alleged under section 40. Parliament did not explicitly provide for abandonment as a means to obtain revocation under the *Code*, although it has had the opportunity to do so. Apart from cases of fraud, Parliament appears to have made certification and decertification subject to a key basic condition: the wishes of the employees in the unit concerned. To allow abandonment in the present case would be a departure from the spirit of the *Code*.

[56] The Board is mindful that it has markedly different legislative and policy regimes than some of its provincial counterparts. In light of the *Code*'s legislative history, Parliament's opportunity to recognize the principle of abandonment as recommended in the *Woods Report* and specifically included in the *PSSRA*, as well as the Board's distinct approach respecting its exclusive jurisdiction to vary the scope of certifications, this panel concludes it is appropriate for the Board to continue to reject employer applications for the revocation of certification orders (except in cases of alleged fraud pursuant to section 40) **unless** they are uncontested by the bargaining agent affected.

[57] Here, the bargaining agent is asserting its bargaining rights in filing the present application and does not agree it has abandoned its right to represent

employeur irait également à l'encontre du principe de la permanence des droits de négociation inscrit dans le *Code* ainsi qu'il est affirmé dans l'affaire *Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec)*, précitée:

> ... En effet, la lecture du *Code* démontre que le législateur n'a pas voulu que la fermeture d'une entreprise ou la suspension des activités au sein d'une unité de négociation constituent des motifs d'annulation d'une accréditation. À la vérité, c'est plutôt le contraire qui paraît ressortir de la volonté exprimée par le législateur à l'article 139 [l'article 40] suivant la règle d'interprétation inclusio unius exclusio alterius.
>
> (pages 151, 385; et 14,318)

[55] Accueillir ici la demande fondée sur la renonciation aurait pour effet d'annuler un certificat à la demande de l'employeur plutôt qu'à la suite de la libre expression du désir de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation, conformément à l'article 38 du *Code*, et dans des circonstances où il n'y a pas eu d'allégation de fraude conformément à l'article 40. Le *Code* ne contient aucune disposition expresse qui permette la révocation pour renonciation, bien que le Parlement ait eu maintes fois l'occasion d'en inclure une. Sauf en cas de fraude, le Parlement semble désirer que l'accréditation et la révocation de l'accréditation soient assujetties à une condition de base: le désir des employés membres de l'unité de négociation concernée. Accueillir en l'espèce la demande fondée sur la renonciation irait à l'encontre de l'esprit du *Code*.

[56] Le Conseil est conscient que ses régimes législatif et administratif sont sensiblement différents de ceux de certains de ses homologues provinciaux. Compte tenu de l'historique législatif du *Code*, des occasions où le Parlement aurait pu, suivant les recommandations du *rapport Woods*, reconnaître le principe de la révocation pour renonciation inclus de façon précise dans la *LRTFP*, ainsi que de l'approche distincte du Conseil eu égard à sa compétence exclusive pour modifier la portée des accréditations, le présent banc conclut que le Conseil doit continuer à rejeter les demandes de révocation des ordonnances d'accréditation lorsque celles-ci sont présentées par un employeur (sauf dans les cas de fraude alléguée, conformément à l'article 40), **à moins que** l'agent négociateur concerné ne les conteste pas.

[57] En l'espèce, l'agent négociateur confirme avoir des droits de négociation en déposant la présente demande et conteste avoir renoncé à son droit de représenter les

the employees covered by its bargaining certificate. Should the employees no longer wish to be represented by the union, the avenue for revocation of the certification order is by means of a timely application under section 38, supported by a majority of the employees who satisfy the Board of the matters set out in section 39(2) of the *Code*. Consequently, the Board will not exercise its discretion under section 18 to rescind the certification order, as requested by PCL Northern.

[58] In light of the above, the Board unanimously concluded in *PCL Constructors Northern Inc.*, *supra*, that a sale of business occurred within the meaning of section 44 of the *Code* and that PCL Northern is the successor employer to P.C.L. As section 44(2) of the *Code* applied in these circumstances, the Board issued a revised certification order reflecting the sale of business.

employés visés par le certificat d'accréditation. Si les employés ne veulent plus être représentés par le syndicat, il est possible d'obtenir la révocation de l'ordonnance d'accréditation en présentant au Conseil dans les délais impartis, en vertu de l'article 38, une demande à cette fin, appuyée par la majorité des employés membres de l'unité de négociation et satisfaisant aux exigences du paragraphe 39(2) du *Code*. Par conséquent, le Conseil n'exercera pas le pouvoir discrétionnaire que lui confère l'article 18 pour révoquer l'ordonnance d'accréditation, comme PCL Northern l'a demandé.

[58] Compte tenu de ce qui précède, le Conseil a conclu à l'unanimité que, dans l'affaire *PCL Constructors Northern Inc.*, précitée, il y a eu vente d'entreprise au sens de l'article 44 du *Code* et que PCL Northern est l'employeur qui succède à P.C.L. Comme le paragraphe 44(2) du *Code* s'applique en l'instance, le Conseil a rendu une ordonnance d'accréditation révisée qui tient compte de la vente de l'entreprise.

CASES CITED

Air Canada et al., [2001] CIRB no. 120

Autocar Connaisseur Inc. and Murray Hill Limousine Service Ltd. (1988), 76 di 139 (CLRB no. 723)

BCR Marine Ltd., [2002] CIRB no. 172; and 95 CLRBR (2d) 231

Bell Canada (1981), 46 di 90; and [1982] 1 Can LRBR 274 (CLRB no. 355)

British Columbia Telephone Company (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; and 77 CLLC 16,108 (CLRB no. 99)

Canada Labour Relations Board et al. v. *City of Yellowknife*, [1977] 2 S.C.R. 729

Canadian Airline Employees' Association v. *Eastern Provincial Airways (1963) Ltd.*, [1980] 2 F.C. 512

C.J.A, Local 1985 v. *Graham Construction & Engineering Ltd.*, Nos. 014-98, 227-00, November 4, 2003 (SLRB)

Eastern Provincial Airways (1963) Limited (1978), 30 di 82; and [1978] 2 Can LRBR 572 (partial report) (CLRB no. 142)

General Teamsters Local Union No. 362 v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A., no. A-106-85))

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2001] CCRI n° 120

Association canadienne des employés du transport aérien c. *Eastern Provincial Airways (1963) Ltd.*, [1980] 2 C.F. 512

Autocar Connaisseur Inc. et Service de limousine Murray Hill Ltée (1988), 76 di 139 (CCRT n° 723)

Banque Nationale du Canada c. *Union des employés de commerce, section locale 508 du syndicat International des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce*, dossier no. A-104-87, 16 octobre 1987 (C.A.F.)

Banque Nationale du Canada, succursale de Senneterre (Québec) (1987), 68 di 140; 17 CLRBR (NS) 375; et 87 CLLC 16,041 (CCRT n° 609)

BCR Marine Ltd., [2002] CCRI n° 172; et 95 CLRBR (2d) 231

Bell Canada (1981), 46 di 90; et [1982] 1 Can LRBR 274 (CCRT n° 355)

British Columbia Telephone Company (1977), 22 di 507; [1977] 2 Can LRBR 404; et 77 CLLC 16,108 (CCRT n° 99)

Conseil canadien des relations du travail et autre c. *La ville de Yellowknife*, [1977] 2 R.C.S. 729

C.J.A., Local 1985 v. *Graham Construction & Engineering Ltd.*, N^{os} 014-98, 227-00, 4 novembre 2003 (SLRB)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; and 91 CLLC 16,033 (CLRB no. 867)

Interior Contracting Company Limited (1979), 29 di 51; and [1979] 1 Can LRBR 248 (CLRB no. 174)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; and 35 CLRBR (2d) 214 (CLRB no. 1198)

Matthews (Robert) et al., [1999] CIRB no. 40; 57 CLRBR (2d) 235; and 2000 CLLC 220-041

National Bank of Canada v. *Retail Clerks Union, Local 508 of the United Food and Commercial Workers International Union*, no. A-104-87, October 16, 1987 (F.C.A.)

National Bank of Canada, Senneterre, Quebec branch (1987), 68 di 140; 17 CLRBR (NS) 375; and 87 CLLC 16,041 (CLRB no. 609)

New Brunswick Broadcasting Co. Limited (1988), 75 di 101 (CLRB no. 711)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Partec Lavalin Inc. et al., October 21, 1983 (LD 409)

P.C.L. Construction Ltd. (1984), 57 di 95; and 85 CLLC 16,001 (CLRB no. 481)

PCL Constructors Northern Inc., January 9, 2004 (CIRB LD 990)

Piedmont Airlines Inc. v. *United Steelworkers of America, Transportation Communications Amalgamated Local 1976 et al.* (2003), 303 N.R. 40 (F.C.A., no. A-438-01)

Reimer Express Lines Limited et al. (1973), 1 di 12; and 74 CLLC 16,093 (CLRB no. 1)

Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)

Seaspan International Ltd. (1979), 33 di 544; and [1979] 2 Can LRBR 493 (CLRB no. 196)

Société Radio-Canada, [2000] CIRB no. 68; 59 CLRBR (2d) 312; and 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CIRB no. 151

Teleglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)

U.S. Airways Inc. et al., [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182

Eastern Provincial Airways (1963) Limited (1978), 30 di 82; et [1978] 2 Can LRBR 572 (rapport partiel) (CCRT n° 142)

General Teamsters Local Union No. 362 v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F., n° A-106-85)

Halifax Grain Elevator Limited (1991), 85 di 42; 15 CLRBR (2d) 191; et 91 CLLC 16,033 (CCRT n° 867)

Interior Contracting Company Limited (1979), 29 di 51; et [1979] 1 Can LRBR 248 (CCRT n° 174)

Island Tug & Barge Limited (1997), 104 di 1; et 35 CLRBR (2d) 214 (CCRT n° 1198)

Matthews (Robert) et autres, [1999] CCRI n° 40; 57 CLRBR (2d) 235; et 2000 CLLC 220-041

New Brunswick Broadcasting Co. Limited (1988), 75 di 101 (CCRT n° 711)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Partec Lavalin Inc. et al., 21 octobre 1983 (LD 409)

PCL Constructors Northern Inc., 9 janvier 2004 (CCRI LD 990)

P.C.L. Construction Ltd. (1984), 57 di 95; et 85 CLLC 16,001 (CCRT n° 481)

Piedmont Airlines Inc. v. *United Steelworkers of America, Transportation Communications Amalgamated Local 1976 et al.* (2003), 303 N.R. 40 (C.A.F., n° A-438-01)

Reimer Express Lines Limited et autres (1973), 1 di 12; et 74 CLLC 16,093 (CCRT n° 1)

Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)

Seaspan International Ltd. (1979), 33 di 544; et [1979] 2 Can LRBR 493 (CCRT n° 196)

Société Radio-Canada, [2000] CCRI n° 68; 59 CLRBR (2d) 312; et 2000 CLLC 220-049

Société Radio-Canada, [2001] CCRI n° 151

Téléglobe Canada (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)

U.S. Airways Inc. et autre, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182

Whitehorse Hotels Limited (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; and 77 CLLC 16,080 (CLRB no. 84)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 3(1); 16.1; 18; 38; 39(2); 40; 44; 44(2), 44(2)(a); 46; 65

Labour Code of British Columbia Act, S.B.C. 1973 (2nd Session), c. 122, s. 33(11)

Public Service Staff Relations Act, R.S., c. P-35, ss. 27; 42; 44

Whitehorse Hotels Limited (1977), 21 di 410; [1977] 1 Can LRBR 477; et 77 CLLC 16,080 (CCRT n° 84)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 3(1); 16.1; 18; 38; 39(2); 40; 44; 44(2), 44(2)a); 46; 65

Labour Code of British Columbia Act, S.B.C. 1973 (deuxième session), ch. 122, art. 33(11)

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, S.R., chap. P-35, art. 27; 42; 44

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Office and Professional Employees Union, Local 434, OPEIU-CLC,
applicant,
and
Laurentian Bank of Canada,
employer,
and
Bray Larouche & Associés; Durand & Pratt Inc.; Hunt Personnel; Les Services de placement Télé-Ressources; Thomson Tremblay Inc.,
intervenors.

CITED AS: Laurentian Bank of Canada

Board File: 22548-C

Decision no. 295
October 4, 2004

This is an application filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Review - Updating bargaining certificate - Inclusion of positions - Universal scope of bargaining certificate - Bargaining unit - Bank - The Office and Professional Employees Union, Local 434 filed an application under section 18 of the *Code* for the purpose of updating its bargaining certificate - It is asking for recognition of the universal scope of its bargaining certificate issued on August 3, 1999 - It is asking that grade 65 and higher positions be included in the bargaining unit - The Board briefly described the background of the file - The Board also examined the circumstances of the 1991 agreement between the Laurentian Bank of Canada and the union - The Board reviewed the applicable criteria for defining bargaining units - When the employer makes changes (operating structure, creation of new positions, modification of its deployment of resources), it cannot make them without the approval of the union and it is for the Board to review, given circumstances, the nature of the positions thus created, in order to determine whether they are covered by the intended scope of the bargaining unit - A universal description of the bargaining unit must be interpreted liberally - Every new position or classification is therefore included in the certified unit unless the facts justify its exclusion -

Motifs de décision

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434, SIEPB-CTC,
requérant,
et
Banque Laurentienne du Canada,
employeur,
et
Bray Larouche & Associés; Durand & Pratt Inc.; Hunt Personnel; Les Services de placement Télé-Ressources; Thomson Tremblay Inc.,
intervenants.

CITÉ: Banque Laurentienne du Canada

Dossier du Conseil: 22548-C

Décision n° 295
le 4 octobre 2004

Il s'agit d'une demande présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Révision - Actualiser un certificat d'accréditation - Inclusion de fonctions - Portée universelle du certificat d'accréditation - Unité de négociation - Banque - Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 a présenté une demande en vertu de l'article 18 du *Code* en vue d'actualiser son certificat d'accréditation - Il demande que soit reconnue la portée universelle de son certificat d'accréditation émis le 3 août 1999 - Il demande que les fonctions de grade 65 et plus soient incluses dans l'unité de négociation - Le Conseil a fait un bref résumé des antécédents du dossier - Le Conseil a également examiné les circonstances de l'entente de 1991 entre la Banque Laurentienne du Canada et le syndicat - Le Conseil a fait l'examen des critères applicables à la définition des unités de négociation - Lorsque la Banque fait des changements (structure opérationnelle, création de nouvelles fonctions, modification de méthodes de déploiement des ressources) elle ne peut les faire sans l'aval du syndicat et il appartient au Conseil d'examiner, compte tenu des circonstances, la nature des fonctions ainsi créées afin de déterminer si elles sont visées par la portée intentionnelle de l'unité de négociation - Une description universelle de l'unité

The Board allows the union's application - This is an interim and final decision.

The Board panel was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Montréal on July 8, 9, 10 and 12, 2002 and on September 22 and 23, 2004.

Appearances

Mr. Claude Tardif, for the Office and Professional Employees Union, Local 434;
Mr. André Asselin accompanied by Ms. Lyne Perreault, for the Laurentian Bank of Canada.

I - The Application

[1] On October 22, 2001, the Office and Professional Employees Union, Local 434 (the union) filed an application under section 18 of the *Code* for the purpose of updating its bargaining certificate. The union is asking for recognition of the universal scope of its bargaining certificate, issued on August 3, 1999.

[2] The employer submits that, as a result of an agreement made between the parties on April 11, 1991, positions higher than "grade 65" (according to the Hay classification system) are excluded from the bargaining unit.

II - Facts Leading to the Application

[3] The parties have a long-standing history of industrial relations. It need only be mentioned that the union was certified in 1967. Since that time, the parties have had to return before the Board several times to clarify the scope of the certificate, following the Bank's (Laurentian Bank of Canada) business expansion. The parties are very familiar with the background of this case and there is no need to describe it in detail, apart from the context relating to this decision.

de négociation doit recevoir une interprétation large - Ainsi, toute nouvelle fonction ou classification est incluse dans l'unité accréditée, à moins que les faits en l'espèce ne justifient son exclusion - Le Conseil accueille la demande du syndicat - Il s'agit d'une décision partielle et définitive.

Le banc du Conseil était composé de Me Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Montréal les 8, 9, 10 et 12 juillet 2002 et les 22 et 23 septembre 2004.

Ont comparu

Me Claude Tardif, pour le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434;
Me André Asselin accompagné de Me Lyne Perreault, pour la Banque Laurentienne du Canada.

I - La demande

[1] Le 22 octobre 2001, le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 (le syndicat) présente une demande en vertu de l'article 18 du *Code* en vue d'actualiser son certificat d'accréditation. Le syndicat demande que soit reconnue la portée universelle de son certificat d'accréditation émis le 3 août 1999.

[2] L'employeur soumet que, par suite d'une entente entre les parties intervenue le 11 avril 1991, les postes supérieurs au «grade 65» (selon le système de classification Hay) sont exclus de l'unité d'accréditation.

II - Les faits qui ont mené à la demande

[3] Les parties ont des relations de travail de longue date. Il suffit de mentionner que le syndicat a été accrédité en 1967. Depuis ce temps, les parties ont eu à revenir devant le Conseil à plusieurs reprises pour faire clarifier la portée du certificat à la suite de l'expansion des affaires de la Banque Laurentienne du Canada (la Banque). Ces parties connaissent bien les antécédents du dossier et il n'est pas nécessaire d'en décrire le menu détail, sauf le contexte nécessaire à la présente décision.

[4] On July 15, 1991, the Canada Labour Relations Board (CLRB) rendered a decision (*Laurentian Bank of Canada*, July 15, 1991 (LD 912)) that gave effect to an agreement reached by the parties concerning a long and difficult litigation between them. The result of this decision was a bargaining certificate amended as follows:

- the union's name was amended to reflect its new name;

- the wording of the certificate was modernized to reflect the Board's new trend to describe universal units rather than a position-by-position description;

- the certificate specified the excluded positions and associated every new substantially identical position as also being excluded;

- the geographic limits of the certificate's scope were now specified to include the City of Ottawa; and,

- the working conditions and seniority of the employees covered by the negotiated agreement were recognized.

[5] The Board also officially acknowledged the parties' withdrawal in all the files related to this decision and order. Two other agreements were reached in the framework of the agreement submitted to the Board, but were not filed with the Board for its consideration; we will come back to them later.

[6] On October 10, 1997, the Board rendered another decision (*Laurentian Bank of Canada*, October 10, 1997 (LD 1749)), in which it found that the financial advisor positions created by the Bank in autumn 1996 were included in the intended scope of the bargaining certificate, but decided that they should belong to a separate unit, which it certified. The Board's decision on the two separate units was overturned by the Federal Court of Appeal on March 6, 1998 (*Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434* v. *La Banque Laurentienne du Canada et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-812-97, March 6, 1998).

[7] The Federal Court of Appeal decision prompted the parties to settle their dispute concerning the inclusion of the financial advisor positions and they submitted an agreement dated July 5, 1999, for confirmation by the

[4] Le 15 juillet 1991, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) rend une décision (*Banque Laurentienne du Canada*, 15 juillet 1991 (LD 912)), qui entérine les résultats d'une entente entre les parties concernant un long et difficile contentieux entre elles. De cette décision est issu un certificat d'accréditation modifié de la façon suivante:

- le nom du syndicat est amendé pour refléter sa nouvelle dénomination;

- le libellé du certificat est modernisé pour refléter la nouvelle tendance du Conseil de décrire des unités universelles plutôt qu'une description poste par poste;

- le certificat précise les fonctions exclues et associe toute nouvelle fonction analogue comme étant également exclue;

- le certificat précise désormais la délimitation géographique de la portée du certificat pour y comprendre la ville d'Ottawa; et,

- les conditions de travail et l'ancienneté des d'employés faisant l'objet de l'accord négocié sont reconnus.

[5] Le Conseil donne aussi acte aux désistements des parties dans tous les dossiers reliés à cette décision et ordonnance. Deux autres ententes sont conclues dans le cadre de l'entente soumise au Conseil, mais ne sont pas déposées devant le Conseil pour sa considération; nous y reviendrons plus tard.

[6] Le 10 octobre 1997, le Conseil rend une autre décision (*Banque Laurentienne du Canada*, 10 octobre 1997 (LD 1749)), dans laquelle il conclut que les postes de conseiller financier créés par la Banque à l'automne 1996 sont compris dans la portée intentionnelle du certificat d'accréditation, mais décide qu'ils devraient faire partie d'une unité distincte, qu'il accrédite. La décision du Conseil sur la question de deux unités distinctes est renversée par la Cour d'appel fédérale le 6 mars 1998 (*Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434* c. *La Banque Laurentienne du Canada et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier n° A-812-97, 6 mars 1998).

[7] La décision de la Cour d'appel fédérale incite les parties à régler leur différend concernant l'inclusion des postes de conseiller financier et elles présentent une entente datée du 5 juillet 1999 à être entérinée par le

Board, including an application for another update of the certification order. The agreement specified, in particular, that the positions of senior personal banking service advisor were recognized as covered by the intended scope of the bargaining certificate, and set the terms and conditions of work for the employees holding these positions.

[8] The Board issued an order in this regard on August 3, 1999. The Board's order updated the bargaining certificate to recognize the personal banking service advisor positions at all levels as falling within the intended scope of the bargaining certificate, reasserted the universal scope of the certificate issued in 1991 and listed the excluded positions. The present application was filed, as stated earlier, on October 22, 2001.

III - Circumstances of the 1991 Agreement

[9] It is necessary to provide some detail about the agreement that led to the Board's decision in 1991. The parties had negotiated and settled a collective agreement in 1989. Following the success of these negotiations, the parties were motivated to settle the major dispute that was before the Board at this time concerning the intended scope of the bargaining certificate. The settlement resulted in three agreements. The first was an agreement (untitled) of four pages, dated April 11, 1991, which the parties asked the Board to confirm and which was discussed earlier. The second was entitled "Letter of Agreement Concerning the Bargaining Certificate" (translation) (letter of agreement), and the third was entitled "In the framework of the settlement of the bargaining certificate of April 11, 1991, the parties also agree to the following" (translation); the third agreement is not relevant to the present decision.

[10] The Board considers the following paragraph of the letter of agreement significant:

> the Union and the Bank note that all grade 65 and higher positions (13 and higher in the Information Systems Sector) existing at the time of settlement have been excluded from the bargaining unit
>
> (hereinafter the grade 65 and higher positions)
>
> (translation)

[11] The Bank claims this paragraph means the union agreed to the exclusion of these positions for the future

Conseil, y compris une demande de mise à jour encore une fois de l'ordonnance d'accréditation. L'entente précise, entre autres, que les fonctions de conseiller - service aux particuliers, senior ou principal, sont reconnues comme étant visées par la portée intentionnelle du certificat d'accréditation et fixe les conditions de travail des employés occupant ces fonctions.

[8] Le Conseil émet une ordonnance dans ce sens le 3 août 1999. L'ordonnance du Conseil actualise le certificat d'accréditation pour reconnaître les fonctions de conseiller - service aux particuliers à tous les niveaux comme faisant partie de la portée intentionnelle du certificat, reprend la portée universelle du certificat émis en 1991 et fait l'énumération des fonctions qui sont exclues. La présente demande est présentée, tel que dit plus tôt, le 22 octobre 2001.

III - Les circonstances de l'entente de 1991

[9] Il y a lieu de fournir quelques précisions sur l'entente qui a mené à la décision du Conseil en 1991. Les parties ont négocié et réglé une convention collective en 1989. Dans la foulée du succès de ces négociations, les parties ont été motivées à régler l'important litige qui était à ce moment devant le Conseil concernant la portée intentionnelle du certificat d'accréditation. Le règlement s'est effectivement soldé par trois ententes. La première est une entente (sans nom) de quatre pages en date du 11 avril 1991, que les parties ont demandé au Conseil d'entériner et qui a été discutée précédemment. La deuxième est intitulée «Lettre d'entente concernant le certificat d'accréditation» (ci-après lettre d'entente) et la troisième intitulée «Dans le cadre du règlement du certificat d'accréditation du 11 avril 1991, les parties conviennent également de ce qui suit», une entente qui, pour les fins de la présente décision, est sans intérêt.

[10] Dans la lettre d'entente, le paragraphe suivant retient l'attention du Conseil:

> le Syndicat et la Banque constatent que toutes les fonctions de grade 65 et plus (13 et plus au Secteur Systèmes d'information) existantes au moment du règlement ont été exclues de l'unité d'accréditation
>
> (ci-après les fonctions de grade 65 et plus)

[11] La Banque prétend que ce paragraphe fait en sorte que le syndicat a convenu de l'exclusion de ces postes

and is now reneging on this agreement. The Bank argues that its claims are supported by the following facts:

• between 1991 and 1996, the union did not challenge any of the positions posted as excluded from the bargaining unit;

• there has been no provision in the collective agreement since 1993 on compensation for grade 65 or higher positions;

• the President of the Bank vetoed a first agreement between the parties that did not exclude these positions, which led to a new round of negotiations.

[12] For its part, the union claims that this paragraph was only an acknowledgement of the situation as it existed at the time of the signing of the agreement; it was not a waiver of future rights. The union's claims are based on the following facts:

• the union systematically rejected different versions of the agreement submitted for its approval before April 11, 1991, which contained explicit provisions on the exclusion of grade 65 or higher positions;

• the positions specifically excluded by the agreement of the parties and the Board's order of 1991 are similar to the scope of the original bargaining certificate issued in 1967 and the memorandum of agreement of December 6, 1979, that led to the update of the bargaining certificate at that time;

• the letter of agreement on which the employer relies was not submitted to the Board and therefore, the Board was unable to take it into account when making its decision in 1991;

• the positions posted between 1991 and 1996, as far as the union knows, were the same positions as or positions substantially identical to those considered excluded from the bargaining unit;

• beginning in 1997, the union found that many of the positions posted as excluded from the bargaining unit, were covered by the intended scope of its bargaining certificate, which led the union to grieve all the non-compliant postings.

pour la période future et qu'il tente maintenant de revenir sur cette entente. La Banque appuie ses prétentions sur les faits suivants:

• entre 1991 et 1996, le syndicat n'a contesté aucun des postes affichés comme étant exclus de l'unité de négociation;

• il n'y a aucune disposition dans la convention collective depuis 1993 concernant la rémunération de fonctions de grade 65 et plus;

• le Président de la Banque a exercé son veto concernant une première entente entre les parties qui n'excluait pas ces postes, ce qui a conduit à une nouvelle ronde de négociations.

[12] Au contraire, le syndicat prétend que ce paragraphe n'est qu'un constat de la situation telle qu'elle s'est présentée au moment de la signature de leur accord et qu'il ne s'agit pas d'une renonciation à des droits futurs. Le syndicat appuie ses prétentions sur les faits suivants:

• les différentes versions de l'entente présentées au syndicat pour son accord avant le 11 avril 1991 contiennent des dispositions expresses concernant l'exclusion des postes de grade 65 et plus, qui ont été systématiquement rejetées;

• les fonctions nommément exclues par l'entente des parties et l'ordonnance du Conseil de 1991 sont dans la même veine que la portée du certificat d'accréditation original émis en 1967 et du mémoire d'entente du 6 décembre 1979 qui a mené à l'actualisation du certificat d'accréditation à cette époque;

• la lettre d'entente sur laquelle s'appuie l'employeur n'a pas été présentée au Conseil et par conséquent le Conseil n'a pu en tenir compte lorsqu'il a rendu sa décision en 1991;

• les postes affichés entre 1991 et 1996, dans la mesure où le syndicat en a eu connaissance, étaient les mêmes fonctions ou des fonctions analogues à celles prévues comme étant exclues de l'unité de négociation;

• à compter de 1997, le syndicat a constaté qu'une grande partie des fonctions affichées comme étant exclues de l'unité de négociation étaient couvertes par la portée intentionnelle de son certificat d'accréditation, ce qui l'a amené à contester par voie de griefs tous les affichages non conformes.

[13] Testimony disclosed two noteworthy facts. The first is the admission, on both sides, that the discussions between the Bank and the union concerning the exclusion of positions and/or the intended scope of the bargaining certificate, did not take account of the criteria for exclusion stated in the definition of "employee" in section 3 of the *Code*, that is, a person who performs management functions or is employed in a confidential capacity in matters relating to industrial relations. The second is that the positions excluded from the 1991 bargaining certificate and excluded as well from the 1999 bargaining certificate are not solely based on the grade 65 criterion. In fact, there are excluded positions that are lower than grade 65, and positions that are at levels higher than grade 65. Furthermore, the positions of personal banking service advisor and senior personal banking service advisor, included in the 1999 certificate, were classified in January 1999, three years after their creation, as being grade 64 and 67 positions respectively.

[13] Deux faits marquants ressortent des témoignages. Le premier est qu'il a été admis de part et d'autre que les discussions entre la Banque et le syndicat concernant l'exclusion de fonctions et/ou la portée intentionnelle du certificat d'accréditation n'ont pas tenu compte des critères d'exclusion de la définition d'«employé» de l'article 3 du *Code*, soit des personnes occupant un poste de direction ou un poste de confiance comportant l'accès à des renseignements confidentiels en matière de relations du travail. Le deuxième est que les fonctions exclues du certificat d'accréditation de 1991 et reprises subséquemment dans le certificat d'accréditation de 1999 ne sont pas uniquement fondées sur le critère du grade 65. Effectivement, il y a des postes exclus qui sont inférieurs au grade 65 et des postes qui sont à des niveaux plus élevés que le grade 65. Il est aussi ressorti que les fonctions de conseillers - services aux particuliers et conseillers - services aux particuliers principaux qui ont fait l'objet de l'inclusion au certificat de 1999 ont été classées en janvier 1999, trois ans après leur création, comme étant des fonctions de grades 64 et 67 respectivement.

[14] These facts suggest a review of the applicable criteria for defining bargaining units. The first criterion is that the Board maintains the right to review the scope of appropriate bargaining units, and that it is not bound by parties' agreements, whether these agreements are made through collective bargaining or otherwise (see *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62, and all the decisions cited in paragraph 13 of this decision; see also *Laurentian Bank of Canada (LD 1749)*, *supra*, page 7, involving the parties in the present case). The Board's jurisdiction in this regard was confirmed by the Supreme Court of Canada in *International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432.

[14] Ces faits soulèvent l'examen des critères applicables à la définition des unités de négociation. Le premier critère est que le Conseil conserve un droit de regard sur la portée des unités habiles à négocier, et qu'il n'est pas lié par les ententes des parties, que ces ententes aient été conclues par le biais de la négociation collective ou autrement (voir à ce sujet *Oceanex (1997) Inc.*, [2000] CCRI n° 83; et 70 CLRBR (2d) 62, et toutes les décisions citées au paragraphe 13 de cette décision; voir aussi *Banque Laurentienne du Canada (LD 1749)*, précitée à la page 7, impliquant les parties au présent dossier). La compétence du Conseil à cet égard a été confirmée par la Cour Suprême du Canada dans *Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432.

[15] Consequently, as determined in *Oceanex (1997) Inc.*, *supra*, and contrary to the situation prevailing in most provinces, the parties cannot modify or waive their bargaining rights as defined by the Board.

[15] Par conséquent, tel que statué dans *Oceanex (1997) Inc.*, précitée, et contrairement à la situation qui prévaut dans la majorité des provinces, les parties ne peuvent modifier ou renoncer à leurs droits de négociation tels que définis par le Conseil.

[16] The employer submits that in its assessment of the facts of this case the Board must consider the principles set out in the Preamble to the *Code*, such as the maintenance of industrial peace, free collective bargaining and sound labour relations. The employer submits that, when the parties came to an agreement in

[16] L'employeur fait observer que le Conseil doit tenir compte, dans son appréciation des faits de la présente affaire, des principes énoncés au Préambule du *Code* dont le maintien de la paix industrielle, la libre négociation collective et de saines relations de travail. L'employeur soumet que lorsque les parties se sont

1991, they were seeking a fair and lasting settlement that would dispense with the need to constantly return to the Board for a determination of the scope of the bargaining certificate, hence the "rules of governance" establishing the exclusion of grade 65 and higher positions. The employer submits that the Board is bound by the certification issued in 1991, since it took into account not only the wishes of the parties, but also the circumstances at that time. The employer submits that the exclusion of "substantially identical positions" (translation) provided in the certificate enables the certificate to remain current and meet the requirements of the Bank's future development. Lastly, the employer submits that the private agreements of 1991 constitute the parties' wishes at that time and that the conduct of the union since then has served to confirm these agreements.

[17] In two earlier decisions affecting the same parties, the Board stated that it is the employer's responsibility to create the positions deemed necessary for the company, but in the absence of an agreement between the parties, it is up to the Board to determine whether these positions are included in the bargaining unit (see *Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal*, May 30, 1979 (LD 192), page 3; and *Laurentian Bank of Canada (LD 1749)*, *supra*, page 4).

[18] In the present case, the Board reiterates that it is not bound by the parties' agreements regarding the scope of bargaining units. Moreover, the Board was asked in 1991 to rule on a situation without a full knowledge of the facts. The "rules of governance" cited by the employer were not raised during the update of the certificate in 1999 and the exclusions being claimed are not based on the exclusion criteria set out in the *Code*.

[19] These facts run counter to the principles of sound industrial relations mentioned in the Preamble to the *Code* and tell against the status quo claimed by the employer, which would have the effect of excluding grade 65 and higher positions. The Board's role is to ensure compliance with the *Code*. To give effect to agreements or confirm situations that go against the law would be contrary to its mission.

[20] The Board is mindful of the Vice-Chairperson's statement in *Laurentian Bank of Canada (LD 1749)*, *supra*, that:

entendues en 1991, elles cherchaient une entente juste et durable qui éviterait le besoin de recourir sans cesse au Conseil pour déterminer la portée du certificat d'accréditation, de là les «règles de gouvernance», établissant l'exclusion de fonctions de grade 65 et plus. L'employeur soumet que le Conseil est lié par l'accréditation émise en 1991, puisqu'elle a tenu compte non seulement de la volonté des parties mais du contexte du moment. L'employeur soumet que la réserve de «fonctions analogues» prévues au certificat fait en sorte que le certificat demeure vivant et est en mesure de rencontrer les exigences du développement futur de la Banque. Enfin, l'employeur soumet que les ententes privées de 1991 constituent la volonté des parties à cette époque et que le comportement du syndicat depuis cette date n'a fait que confirmer ces ententes.

[17] Dans deux décisions précédentes affectant les mêmes parties, le Conseil a dit qu'il est du ressort de l'employeur de créer les postes jugés nécessaires au bon fonctionnement de son entreprise, mais qu'à défaut d'entente entre les parties, il revient au Conseil de décider si ces postes sont compris dans l'unité de négociation (voir à ce sujet *Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal*, 30 mai 1979 (LD 192), à la page 3; et *Banque Laurentienne du Canada (LD 1749)*, précitée, à la page 4).

[18] Dans la présente affaire, le Conseil réitère qu'il n'est pas lié par les ententes entre les parties concernant la portée des unités de négociation. Qui plus est, le Conseil a été appelé en 1991 à se prononcer sur une situation alors qu'il n'avait pas tous les faits en main. Les «règles de gouvernance» invoquées par l'employeur n'ont pas été soulevées lors de l'actualisation du certificat en 1999 et les exclusions préconisées ne sont pas fondées sur les critères d'exclusion prévus par le *Code*.

[19] Ces faits vont à l'encontre des principes de saines relations de travail cités au Préambule du *Code* et militent contre le statu quo réclamé par l'employeur, qui aurait l'effet d'exclure les fonctions de grade 65 et plus. Le rôle du Conseil est d'assurer le respect du *Code*. Il serait contraire à sa mission de donner acte à des ententes ou d'entériner des situations qui sont contraires à la loi.

[20] Le Conseil rappelle les propos de la Vice-présidente dans *Banque Laurentienne du Canada (LD 1749)*, précitée, que:

... the differences in the performance of tasks, including training requirements and the compensation method, are not sufficient elements to find that these positions are not covered by the intended scope of the union's certification order.

(page 5)

[21] The Board's decision not to exclude from the intended scope of the bargaining certificate grade 65 and higher positions does not call into question the Bank's right to structure its banking operations as it sees fit, to create new positions or to modify its deployment of resources in response to market requirements and as a result of competition. This is but a reminder that when the employer makes these changes, it cannot make them without the approval of the union and it is for the Board to review, given circumstances, the nature of the positions thus created, in order to determine whether they are covered by the intended scope of the bargaining unit.

[22] Therefore, the usual rule that a universal description of the bargaining unit must be interpreted liberally should apply here. To be specific, every new position or classification is included in the certified unit unless the facts justify its exclusion.

[23] For these reasons and taking account of the particular circumstances of this application, the Board deems that it should allow the union's application concerning the intended scope of the bargaining certificate with respect to the inclusion of grade 65 and higher positions.

[24] The Board is of the opinion that this decision promotes long-term stability in the parties' relations, which will help ensure industrial peace.

[25] This is an interim and final decision within the meaning of section 20(1) of the *Code*.

... les différences liées à l'exécution des tâches, y compris les exigences de formation et le mode de rémunération, ne constituent pas des éléments suffisants pour conclure que ces postes ne sont pas visés par la portée intentionnelle de l'ordonnance d'accréditation du syndicat.

(page 5)

[21] La décision du Conseil de ne pas exclure de la portée intentionnelle du certificat d'accréditation les fonctions de grade 65 et plus ne met pas en cause le droit de la Banque de structurer ses opérations bancaires comme bon lui semble, de créer de nouvelles fonctions ou de modifier ses méthodes de déploiement de ses ressources selon les besoins du marché et l'effet de la concurrence. Il suffit de rappeler que lorsque l'employeur fait ces changements, il ne peut les faire sans l'aval du syndicat et qu'il appartient au Conseil d'examiner, compte tenu des circonstances, la nature des fonctions ainsi créées afin de déterminer si elles sont visées par la portée intentionnelle de l'unité de négociation.

[22] Par conséquent, il est de mise dans la présente instance d'appliquer la règle habituelle, selon laquelle une description universelle de l'unité de négociation doit recevoir une interprétation large. Pour plus de précision, toute nouvelle fonction ou classification est incluse dans l'unité accréditée, à moins que les faits en l'espèce ne justifient son exclusion.

[23] Pour ces motifs et compte tenu des circonstances particulières à cette demande, le Conseil juge qu'il y a lieu d'accueillir la demande du syndicat concernant la portée intentionnelle du certificat d'accréditation en ce qui a trait à l'inclusion des fonctions de grade 65 et plus.

[24] Le Conseil est d'avis que cette décision favorise une certaine stabilité à long terme des relations entre les parties, qui servira à assurer la paix industrielle.

[25] Il s'agit d'une décision partielle et définitive au sens du paragraphe 20(1) du *Code*.

CASES CITED

Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal, May 30, 1979 (LD 192)

International Longshoremen's and Warehousemen's Union, Ship and Dock Foremen, Local 514 v. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 S.C.R. 432

Laurentian Bank of Canada, July 15, 1991 (LD 912)

AFFAIRES CITÉES

Banque d'Épargne de la Cité et du district de Montréal, 30 mai 1979 (LD 192)

Banque Laurentienne du Canada, 15 juillet 1991 (LD 912)

Banque Laurentienne du Canada, 10 octobre 1997 (LD 1749)

Laurentian Bank of Canada, October 10, 1997 (LD 1749)

Oceanex (1997) Inc., [2000] CIRB no. 83; and 70 CLRBR (2d) 62

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 v. *La Banque Laurentienne du Canada et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-812-97, March 6, 1998 (F.C.A.)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, s. 18

Oceanex (1997) Inc., [2000] CCRI nº 83; et 70 CLRBR (2d) 62

Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 434 c. *La Banque Laurentienne du Canada et autres*, jugement prononcé à l'audience, dossier nº A-812-97, 6 mars 1998 (C.A.F.)

Syndicat international des débardeurs et magasiniers, Ship and Dock Foremen, section locale 514 c. *Prince Rupert Grain Ltd.*, [1996] 2 R.C.S. 432

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 18

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Public Service Alliance of Canada,
applicant,
and
Hudson Bay Port Company,
employer.

CITED AS: Hudson Bay Port Company

Board File: 23998-C

Decision no. 296
October 6, 2004

Binding arbitration - Grain terminal and transfer elevator - Longshoring - This is an application filed by the applicant, asking the Board to issue an order imposing a binding method of dispute resolution pursuant to section 87.7(3) of the *Code* or any other section, in order to determine all outstanding issues at the bargaining table - The Board declined to issue an order imposing a binding method of dispute resolution on the parties, as: (i) it was unable, on the information before it, to determine whether the HBPC was an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries, and (ii) it was not satisfied it had jurisdiction under section 87.7(3) to issue a binding arbitration order; it was not able to find other sections of the *Code* that would authorize the issuance of such an order - The Board also found there were no exceptional or compelling facts that would have justified such an intrusive order, even if the *Code* had authorized its imposition - Allowing employers and unions to freely negotiate their collective agreements is one of the *Code*'s underlying principles - The application is dismissed.

The Board consisting of Mr. Warren Edmondson, Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), has decided, pursuant to

Motifs de décision

Alliance de la Fonction publique du Canada,
requérante,
et
Hudson Bay Port Company,
employeur.

CITÉ: Hudson Bay Port Company

Dossier du Conseil: 23998-C

Décision n° 296
le 6 octobre 2004

Arbitrage exécutoire - Terminal céréalier et installation de transbordement agréés - Débardage - Il s'agit d'une demande présentée par la requérante afin que le Conseil rende une ordonnance imposant une méthode exécutoire de règlement des différends en application du paragraphe 87.7(3) du *Code* ou d'une autre disposition jugée pertinente par le Conseil afin de régler toutes les questions demeurées en litige à la table de négociation - Le Conseil a refusé de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement des différends, pour les motifs suivants: i) compte tenu de l'information dont il dispose, le Conseil est incapable de décider si HBPC constitue un employeur du secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime, et ii) le Conseil n'était pas convaincu de posséder le pouvoir, en vertu du paragraphe 87.7(3), de rendre une ordonnance d'arbitrage exécutoire; le Conseil a été incapable de trouver d'autres dispositions du *Code* l'habilitant à rendre l'ordonnance demandée - Le Conseil a en outre conclu à l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes justifiant la prise d'une telle mesure interventionniste, même si ce moyen avait été autorisé par le *Code* - L'un des principes fondamentaux du *Code* est de permettre aux employeurs et aux syndicats de négocier librement leurs conventions collectives - La demande est rejetée.

Le Conseil, composé de M. Warren Edmondson, Président, siégeant seul en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), a décidé, conformément à

section 16.1 of the *Code*, to deal with this matter without holding an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Jacquie de Aguayo, for the Public Service Alliance of Canada;
Mr. Paul D. Edwards, for Hudson Bay Port Company.

I - Application

[1] This is an application filed by the Public Service Alliance of Canada (PSAC or the union), asking the Board to issue an order imposing a binding method of dispute resolution, pursuant to section 87.7(3) of the *Code* or any other section deemed suitable by the Board, upon PSAC and the Hudson Bay Port Company (HBPC or the employer), in order to determine all outstanding issues at the bargaining table.

II - Facts

[2] HBPC operates a licensed grain terminal and transfer elevator on the Hudson Bay, in Churchill, Manitoba.

[3] A certification order issued by the Board on October, 5, 1959, and amended on August 14, 1970, and April 19, 1988, certified PSAC as the bargaining agent for a bargaining unit of employees of Canada Ports Corporation, at the Port of Churchill, on the Hudson Bay, in Manitoba. In September 1997, Canada Ports Corporation sold the operational elements of the Port of Churchill to HBPC. On August 6, 1998, the Board ruled that a sale of business had occurred and that HBPC was the successor employer. The amended certification order covers all employees of Hudson Bay Port Company employed at the Churchill Elevator, except for 14 excluded positions.

[4] Notice to bargain was served on the employer on July 17, 2001. The parties' collective agreement expired on October 3, 2001. The parties have not been able to conclude a new collective agreement. PSAC served a notice of dispute on July 12, 2002, pursuant to section 71 of the *Code*. The parties tried to negotiate the renewal of their collective agreement with the help of a conciliator, but at the expiry of that officer's mandate the dispute had not yet been settled.

l'article 16.1 du *Code*, de trancher la présente affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Jacquie de Aguayo, pour l'Alliance de la Fonction publique du Canada;
M[e] Paul D. Edwards, pour Hudson Bay Port Company.

I - Demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC ou le syndicat) afin que le Conseil rende une ordonnance imposant à l'AFPC et à Hudson Bay Port Company (HBPC ou l'employeur) une méthode exécutoire de règlement des différends en application du paragraphe 87.7(3) du *Code* ou d'une autre disposition jugée pertinente par le Conseil afin de régler toutes les questions demeurées en litige à la table de négociation.

II - Faits

[2] HBPC exploite un terminal céréalier et une installation de transbordement agréés dans la Baie d'Hudson, à Churchill (Manitoba).

[3] Au moyen d'une ordonnance rendue le 5 octobre 1959 et modifiée le 14 août 1970 et le 19 avril 1988, le Conseil a accrédité l'AFPC à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de la Société canadienne des ports travaillant au port de Churchill, dans la Baie d'Hudson (Manitoba). En septembre 1997, la Société canadienne des ports a vendu les éléments opérationnels du port de Churchill à HBPC. Le 5 août 1998, le Conseil a statué qu'il y avait eu vente d'entreprise et que HBPC était devenue l'employeur successeur. L'ordonnance d'accréditation modifiée englobe tous les employés de Hudson Bay Port Company travaillant à partir de l'ascenseur de Churchill, à l'exception de 14 postes exclus.

[4] L'avis de négociation a été donné à l'employeur le 17 juillet 2001. La convention collective des parties est arrivée à échéance le 3 octobre 2001. Les parties ayant échoué dans leur tentative de conclure une nouvelle convention collective, l'AFPC a donné un avis de différend le 12 juillet 2002, conformément à l'article 71 du *Code*. Les parties ont essayé de négocier le renouvellement de leur convention collective avec l'aide d'un conciliateur, mais à l'expiration du mandat de ce dernier, les questions en litige n'avaient toujours pas été réglées.

[5] Section 87.7(1) of the *Code* specifies that, in the event of a strike or lockout, an employer in the longshoring industry or in the navigation and shipping industry, its employees and their bargaining agent shall continue to provide the services they normally provide to ensure the tie-up, let-go and loading of grain vessels and to ensure the movement of those grain vessels in and out of port. PSAC is of the view that all but eight, of the approximately 60 members in their bargaining unit, provide the services specified in section 87.7(1). The employer states that all but seven bargaining unit members provide these services.

[6] No strike or lockout has taken place.

III - Parties' Positions

A - PSAC's Position

[7] Aside from performing the general activities associated with the ongoing operations of a licensed grain terminal and transfer elevator, PSAC states that HBPC employees also move the grain into the elevator, operate the necessary heavy equipment, act as deckhands and weighers and perform other functions normally considered to be longshoring activities.

[8] PSAC is of the view that HBPC's operations and functions fall under section 87.7(1) of the *Code* since it also operates the Port of Churchill, on the Hudson Bay. The Port is used as a gateway for the international transfer and shipping of grain.

[9] PSAC requests that the Board issue an order imposing a binding method of dispute resolution on the parties. It argues that since almost all of its employees, at one time or another, perform the services listed in section 87.7(1), its right to strike has been rendered ineffective. PSAC submits that the purpose of the *Code* is to promote good industrial relations and that it could not have been Parliament's intention to deny HBPC employees the right to strike, while at the same time depriving them of any means of settling their dispute.

[10] PSAC is of the view that section 87.4(8) anticipates a resolution of collective bargaining disputes when the right to strike or lockout has been rendered

[5] Le paragraphe 87.7(1) du *Code* dispose que, en cas de grève ou de lock-out, l'employeur du secteur du débardage ou de la navigation et du transport par eau, ses employés et leur agent négociateur sont tenus de maintenir leurs activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée dans un port et leur sortie d'un port. L'AFPC est d'avis que la soixantaine de membres de l'unité de négociation, sauf huit, fournissent les services mentionnés au paragraphe 87.7(1). L'employeur soutient que tous les membres de l'unité de négociation, sauf sept, assurent ces services.

[6] Aucun lock-out ni aucune grève n'est en cours.

III - Position des parties

A - Position de l'AFPC

[7] L'AFPC soutient qu'en plus d'exécuter les tâches générales liées aux activités courantes d'un terminal céréalier et d'une installation de transbordement agréés, les employés de HBPC transportent le grain dans l'installation de transbordement, manoeuvrent la machinerie lourde nécessaire, accomplissent les tâches de matelot de pont et de peseur et s'acquittent d'autres fonctions généralement considérées comme des activités de débardage.

[8] L'AFPC est d'avis que les activités et fonctions de HBPC sont visées par le paragraphe 87.7(1) du *Code* puisque l'entreprise exploite également le port de Churchill, dans la Baie d'Hudson. Le port est le point d'accès pour le transbordement et le transport maritime du grain à l'échelle internationale.

[9] L'AFPC demande au Conseil de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement des différends. Puisque presque tous les membres de l'unité de négociation exécutent, à un moment ou à un autre, les activités mentionnées au paragraphe 87.7(1), le recours à la grève est devenu inefficace. L'objet du *Code* étant de favoriser de bonnes relations du travail, l'intention du législateur n'était certainement pas de retirer le droit de grève aux employés de HBPC tout en les privant de moyens pour régler leurs différends.

[10] L'AFPC estime que le paragraphe 87.4(8) envisage le règlement des différends découlant de la négociation collective lorsque le recours à la grève ou au lock-out

ineffective. PSAC believes that such a remedy should be available to disputes under section 87.7, since that section is complementary to the requirement set out in section 87.4 to maintain certain activities during a strike or lockout.

[11] PSAC submits that "Parliament's intention in securing the ongoing movement of grain, as being for the general benefit of all Canadians, does not require that the affected employees be denied the ability to access a mechanism for the resolution of collective bargaining disputes." To deny employees the access to a mechanism for the resolution of collective bargaining disputes, argues PSAC, is inconsistent with the 1999 amendments to the *Code*, as well as with the remedial objects of the *Code*. The union is of the view that it "would be anathema to the objective of meaningful dispute resolution to suggest that employees shall have their right to strike removed without the *quid pro quo* of access to binding dispute resolution" because an employer could simply refuse to change its position during the collective bargaining process. Since the status quo is maintained due to the section 87.7(2) statutory freeze, PSAC submits that "the employer need only wait until the union capitulates."

[12] PSAC also submits that the effect of section 87.7 is to permit striking employees to withhold their labour concerning the unloading of a multitude of commodities from vessels, with the exception of grain. The union argues that Parliament's intent, when it enacted section 87.7, was to allow longshoring unions and certified bargaining agents to maintain economic pressure on port and terminal operator employers, whose enterprises were based on a larger economic basis than grain. Its intent, PSAC argues, was not to bar a certain class of employees from the right to strike, while at the same time remove the concomitant ability to resolve collective bargaining issues. PSAC seeks the Board's guidance in the present matter, where, in its view, section 87.7 of the *Code* "has the effect of removing any meaningful exercise of the right to strike."

[13] Lastly, PSAC submits that the Board can decide any issue arising before it pursuant to sections 16(p) and 21 of the *Code*. It relies on the Board's decision in

est devenu inefficace. L'AFPC est d'avis qu'une telle mesure devrait pouvoir être appliquée dans les cas des différends visés par l'article 87.7, puisque cette disposition est complémentaire à l'obligation faite par l'article 87.4 de maintenir certaines activités durant une grève ou un lock-out.

[11] L'AFPC affirme que «l'intention du législateur, en garantissant le maintien des activités liées au transport du grain pour le bienfait général de tous les Canadiens, n'était pas de priver les employés concernés de la possibilité de se prévaloir d'un moyen pour régler les différends découlant de la négociation collective». (traduction) Un tel refus, soutient l'AFPC, ne s'accorde pas avec les modifications apportées au *Code* en 1999 ainsi qu'avec les objets réparateurs du texte législatif. Le syndicat estime qu'il «serait absolument contraire à l'objectif du règlement positif des différends de priver les employés de leur droit de grève sans leur accorder, en contrepartie, la possibilité de se prévaloir d'une méthode exécutoire de règlement des différends» (traduction), parce qu'un employeur refuse tout simplement de modifier sa position à la table de négociation. Étant donné que le statu quo est préservé grâce aux dispositions relatives au maintien des conditions du paragraphe 87.7(2), l'AFPC soutient que «l'employeur a juste à attendre que le syndicat capitule». (traduction)

[12] L'AFPC affirme également que l'effet de l'article 87.7 est de permettre aux employés en grève de cesser temporairement d'offrir leurs services pour le déchargement d'une multitude de marchandises des navires, à l'exception du grain. Le syndicat soutient que le législateur visait par cette disposition à permettre aux syndicats du secteur du débardage et à leurs agents négociateurs accrédités de continuer d'exercer des pressions économiques sur les employeurs du port et des terminaux dont l'activité économique n'est pas limitée à la manutention du grain. L'intention du législateur, affirme le syndicat, n'était pas d'interdire à une certaine catégorie d'employés de faire la grève tout en leur enlevant la possibilité de se prévaloir d'un moyen pour régler les différends découlant de la négociation collective. L'AFPC demande la directive du Conseil dans l'affaire en instance quant à l'interprétation de l'article 87.7 du *Code*, qui, à son point de vue, «a pour effet d'empêcher tout recours significatif à la grève». (traduction)

[13] En dernier lieu, l'AFPC soutient que le Conseil peut trancher toute question dont il est saisi conformément à l'alinéa 16p) et à l'article 21 du *Code*.

Marine Atlantic Inc., [2003] CIRB no. 232; 103 CLRBR (2d) 186; and 2003 CLLC 220-068, and states that section 87.7(3) of the *Code* "clearly provides that the Board has the authority, on application by an affected trade union, to determine any question with respect to the application of section 87.7(1) of the *Code*."

B - HBPC's Position

[14] HBPC states that it operates a grain storage and shipping terminal for ocean-going vessels in Churchill, Manitoba. HBPC argues that it constitutes an employer in both the longshoring and navigation and shipping industries, for the purposes of the application of section 87.7 of the *Code*, since it operates the Port facility at Churchill, Manitoba, it owns the vessels which guide ships in and out of the Port, it is responsible for placing the appropriate navigational aids in the bay and it handles and moves grain in one unified continuous operation from the unloading of the rail cars to the loading of the ships.

[15] HBPC relies on the following jurisprudence which defines and interprets the term "longshoring industry": *Reference re: Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] S.C.R. 529; *Maritime Employers' Association* (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346); *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725); and *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, [1999] CIRB no. 6; and 53 CLRBR (2d) 67.

[16] HBPC, in support of its submission that it constitutes an employer in both the longshoring and navigation and shipping industries, states that it:

> ... operates the Port of Churchill in a unique manner because of unique characteristics. Some of these include:
>
> 1. Remoteness. The Port facility is only able to operate approximately four months each year and the volume of traffic is very low in comparison to all other Canadian ocean going ports.
>
> 2. The Port facility is not as automated as other port facilities in Canada. A number of the duties of HBPC employees are mechanized in other Port operations.

Le syndicat s'appuie sur la décision rendue par le Conseil dans *Marine Atlantic Inc.*, [2003] CCRI n° 232; 103 CLRBR (2d) 186; et 2003 CLLC 220-068, et déclare que le paragraphe 87.7(3) du *Code* «indique clairement que, sur demande d'un syndicat concerné, le Conseil a le pouvoir de trancher toute question liée à l'application du paragraphe 87.7(1) du *Code*». (traduction)

B - Position de HBPC

[14] L'employeur déclare qu'il exploite des installations destinées à l'entreposage et au transport maritime du grain pour les navires de haute-mer, à Churchill (Manitoba). Il soutient être un employeur dans le secteur du débardage et dans le secteur de la navigation et du transport maritime aux fins de l'application de l'article 87.7 du *Code*, puisqu'il exploite les installations du port de Churchill (Manitoba), qu'il est propriétaire des navires qui entrent dans le port et en sortent, qu'il est responsable du placement des repères de navigation nécessaires dans la baie et qu'il s'occupe du chargement et du déchargement du grain dans le cadre d'un procédé en continu allant du déchargement des wagons de train au chargement des navires.

[15] HBPC s'appuie sur la jurisprudence suivante, qui se penche sur la définition et l'interprétation des termes «secteur du débardage»: *Reference re: Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Canada)*, [1955] R.C.S. 529; *Association des employeurs maritimes* (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346); *Halifax Grain Elevator Limited* (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725); et *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, [1999] CCRI n° 6; et 53 CLRBR (2d) 67.

[16] Au soutien de ses observations selon lesquelles il est un employeur du secteur du débardage et du secteur de la navigation et du transport maritime, l'employeur déclare ce qui suit:

> .. [HBPC] exploite le port de Churchill de manière particulière à cause de caractéristiques particulières, notamment:
>
> 1. L'éloignement. Les installations portuaires ne sont utilisées que quatre mois par année environ et le débit de circulation y est très faible par rapport aux autres ports accueillant des navires océaniques.
>
> 2. Les installations portuaires ne sont pas automatisées comme dans les autres ports canadiens. Une partie des tâches accomplies par les employés de HBPC est mécanisée dans les autres installations portuaires.

3. HBPC takes responsibility for both land and sea operations related to the tie-up, let go and loading of grain vessels.

4. There is only one bargaining unit for employees engaged in all of these activities. ...

5. Because of the multitude of tasks and the relatively small number of employees, employees are required, as a normal part of their duties to perform multiple tasks and engage in cross-training...

6. All non-bargaining unit HBPC personnel are also involved in all aspects of the operations. HBPC is simply too small an employer, with too many functions to perform, to operate within rigid job descriptions.

[17] HBPC submits that sections 87.4 and 87.7 of the *Code* do not refer to each other and that they are distinct provisions dealing with different issues. HBPC refers to paragraph 13 of the Board's decision in *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*, which states that section 87.4 deals with the "safety or health of the public." HBPC argues that section 87.7 deals with different issues, those being "the need to reduce disruptions in grain handling due to work stoppages in other port industries" and "the desire to eliminate the recurring resort to back-to-work legislation, which in the past had arisen because of the impact of strikes and lockouts on grain farmers."

[18] The employer further submits that section 87.7 provides a substantially less comprehensive regime than section 87.4, including amongst other differences, no provision for the Board to impose any terms of an agreement on the parties at any time. Consequently, HBPC submits that the Board does not have jurisdiction under section 87.7(3) to grant the remedy requested by the union. It further maintains that section 87.7 does not endow the Board with any jurisdiction beyond the "application of" and "compliance with" section 87.7(1). In particular, no jurisdiction is conferred in relation to issues relating to the settlement of a new collective agreement.

[19] HBPC also states that the parties cannot avail themselves of section 87.7 in the present matter since there is no strike or lockout. Furthermore, the employer argues that the union cannot ask the Board to impose

3. HBPC assume la responsabilité des activités menées sur terre et en mer liées à l'amarrage, à l'appareillage et au chargement des navires céréaliers.

4. Les employés qui accomplissent toutes ces tâches sont regroupés dans une seule unité de négociation...

5. En raison de la multitude de tâches et de l'effectif plutôt limité, les employés sont tenus, dans le cadre habituel de leurs fonctions, d'exécuter des tâches multiples et à suivre une formation polyvalente...

6. Le personnel de HBPC exclu de l'unité de négociation participe également à tous les aspects des activités. HBPC est un trop petit employeur et les tâches à accomplir sont beaucoup trop nombreuses pour s'en tenir à des descriptions de travail rigides.

(traduction)

[17] HBPC soutient que les articles 87.4 et 87.7 du *Code* ne sont pas complémentaires; il s'agit plutôt de dispositions distinctes se rapportant à des questions différentes. HBPC renvoie au paragraphe 13 de la décision rendue par le Conseil dans *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée, qui indique que l'article 87.4 traite de la sécurité et de la santé du public. HBPC affirme que l'article 87.7 traite de questions différentes, soit «la nécessité de réduire, dans le secteur de la manutention des grains, les perturbations causées par des arrêts de travail dans d'autres secteurs d'activités portuaires» et le «désir d'éliminer le recours continuel à des lois de retour au travail comme cela s'est fait par le passé en raison des conséquences des grèves et des lock-out pour les producteurs de grains».

[18] L'employeur soutient aussi que l'article 87.7 établit un cadre beaucoup moins général que l'article 87.4, notamment en ce qu'il ne permet pas au Conseil d'imposer une entente aux parties à quelque moment que ce soit. Il s'ensuit, selon HBPC, que le Conseil n'est pas habilité, en vertu du paragraphe 87.7(3), à accorder la mesure de redressement demandée par le syndicat. L'employeur poursuit en disant que l'article 87.7 n'investit le Conseil d'aucun pouvoir débordant le cadre de «l'application» et de la «mise en oeuvre» du paragraphe 87.7(1). Plus particulièrement, aucun pouvoir n'est conféré au Conseil relativement aux questions concernant la négociation d'une nouvelle convention collective.

[19] HBPC poursuit en disant que les parties ne peuvent pas se prévaloir de l'article 87.7 en l'espèce puisqu'il n'y a ni grève ni lock-out en cours. Le syndicat ne peut pas demander au Conseil d'accorder la mesure de

the remedy it seeks because the remedy sought by the union is not one "to maintain or secure industrial peace," but one where the Board would effectively impose a collective agreement. Therefore, according to HBPC, the remedy PSAC is requesting does not encourage "conditions favourable to the settlement of industrial disputes or differences."

IV - Analysis and Decision

[20] PSAC asks the Board to issue an order imposing a binding method of dispute resolution (hereinafter referred to as a "binding arbitration order") on the parties, pursuant to section 87.7(3) of the *Code* or any other section deemed suitable by the Board.

[21] When faced with a request of this nature, the Board embarks upon a two-step analysis. Firstly, it looks to see whether the *Code* authorizes it to impose a binding arbitration order. Secondly, assuming it has the necessary jurisdiction, the Board carefully reviews all the facts in the case to see whether they justify the imposition of such an order, given the direction provided to it by the Supreme Court of Canada in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369. Accordingly, for the Board to issue the requested order in this case, it must first be satisfied that (a) it has jurisdiction either under section 87.7(3), or some other section of the *Code*, to issue such an order, and (b) the facts are "exceptional and compelling," as required by the *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, case.

A - Jurisdiction to Issue the Requested Order

1 - Under Section 87.7(3)

[22] Section 87.7 was added to Part I of the *Code* by the provisions of the Statutes of Canada, 1998, Chapter 26, *An Act to amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts*, which was proclaimed in force on January 1, 1999. Section 87.7 reads as follows:

> 87.7(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, an employer in the long-shoring industry, or other industry included in paragraph (a) of the definition "federal work,

redressement demandée car celle-ci ne vise pas à «préserver ou garantir la paix industrielle» (traduction), mais plutôt à imposer une convention collective. Par conséquent, la mesure de redressement demandée par l'AFPC n'est pas propice à l'établissement d'un «cadre favorable au règlement des conflits de travail». (traduction)

IV - Analyse et décision

[20] L'AFPC demande au Conseil de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement des différends (ci-après appelée une «ordonnance d'arbitrage exécutoire») conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code* ou à une autre disposition jugée pertinente par le Conseil.

[21] Dans les cas où il est appelé à statuer sur une demande de cette nature, le Conseil procède à une analyse en deux étapes. Il commence par déterminer si le *Code* l'autorise à formuler une ordonnance d'arbitrage exécutoire. Si tel est le cas, il examine ensuite attentivement tous les faits de l'affaire pour déterminer s'ils justifient l'imposition d'une telle mesure, compte tenu des directives données par la Cour suprême dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369. Il s'ensuit que pour rendre l'ordonnance demandée en l'espèce, le Conseil doit établir à sa satisfaction, dans un premier temps, qu'il est habilité en vertu du paragraphe 87.7(3) ou d'une autre disposition du *Code* à accorder une telle mesure, et, dans un deuxième temps, que les circonstances de l'affaire sont «exceptionnelles et contraignantes», tel que l'exige l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité.

A - Compétence pour rendre l'ordonnance demandée

1 - En vertu du paragraphe 87.7(3)

[22] L'article 87.7 a été inclus dans la Partie I du *Code* par la *Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence*, Lois du Canada, 1998, chapitre 26, entrée en vigueur le 1er janvier 1999. Cette disposition est libellée comme suit:

> 87.7(1) Pendant une grève ou un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur du secteur du débardage ou d'un autre secteur d'activités visé à l'alinéa a) de la définition de

undertaking or business" in section 2, its employees and their bargaining agent shall continue to provide the services they normally provide to ensure the tie-up, let-go and loading of grain vessels at licensed terminal and transfer elevators, and the movement of the grain vessels in and out of a port.

(2) Unless the parties otherwise agree, the rates of pay or any other term or condition of employment, and any rights, duties or privileges of the employees, the employer or the trade union in effect before the requirements of paragraphs 89(1)(a) to (d) were met, continue to apply with respect to employees who are members of the bargaining unit and who have been assigned to provide services pursuant to subsection (1).

(3) On application by an affected employer or trade union, or on referral by the Minister, the Board may determine any question with respect to the application of subsection (1) and make any order it considers appropriate to ensure compliance with that subsection.

[23] While the analysis that follows focuses primarily on the longshoring industry's obligations vis-à-vis the distribution of grain, it is important to note that section 87.7(1) also places obligations, via the operation of section 2(a) of the *Code*, on:

2.(a) ... a work, undertaking or business operated or carried on for or in connection with navigation and shipping, whether inland or maritime, including the operation of ships and transportation by ship anywhere in Canada.

[24] Prior to the adoption of this section, Parliament had become increasingly concerned about the impact that the frequent number of strikes and lockouts in the West Coast Ports, particularly in the longshoring industry, was having on the grain industry. The issue as to how to protect the distribution of grain in this country from work stoppages in the longshoring industry was studied by the Task Force of labour relations experts, chaired by Andrew Sims, that had been mandated by the Minister of Labour to conduct a comprehensive and independent review of the *Code*. Work stoppages in the longshoring industry, on the West Coast, were crippling the movement of grain flowing through the ports. In many instances, Parliament had little choice, given the importance of the grain industry to the national economy and the impact the strikes and lockouts were having on grain farmers, but to end these disputes by passing back-to-work legislation.

«entreprise fédérale» à l'article 2, ses employés et leur agent négociateur sont tenus de maintenir leurs activités liées à l'amarrage et à l'appareillage des navires céréaliers aux installations terminales ou de transbordement agréées, ainsi qu'à leur chargement, et à leur entrée dans un port et leur sortie d'un port.

(2) Sauf accord contraire entre les parties, les taux de salaire ou les autres conditions d'emploi, ainsi que les droits, obligations ou avantages des employés, de l'employeur ou du syndicat en vigueur avant que les conditions prévues aux alinéas 89(1)a) à d) soient remplies demeurent en vigueur à l'égard des employés de l'unité de négociation affectés au maintien de certaines activités en conformité avec le paragraphe (1).

(3) Sur demande présentée par un employeur ou un syndicat concerné ou sur renvoi fait par le ministre, le Conseil peut trancher toute question liée à l'application du paragraphe (1) et rendre les ordonnances qu'il estime indiquées pour en assurer la mise en oeuvre.

[23] Bien que l'analyse présentée ci-après met surtout l'accent sur les obligations du secteur du débardage eu égard au transport du grain, il est important de noter que le paragraphe 87.7(1) impose aussi des obligations, par effet de l'alinéa 2a) du *Code*, aux:

2.a) [installations, ouvrages, entreprises ou secteurs d'activité qui relèvent de la compétence législative du Parlement] qui se rapportent à la navigation et aux transports par eau, entre autres à ce qui touche l'exploitation de navires et le transport par navire partout au Canada.

[24] L'adoption de cette disposition résulte du fait que le législateur était de plus en plus préoccupé par les conséquences des grèves et lock-out répétés dans les ports de la côte Ouest, plus particulièrement dans le secteur du débardage, sur l'industrie céréalière. Le groupe de travail composé de spécialistes des relations de travail, présidé par Andrew Sims, qui avait reçu du ministre du Travail le mandat d'examiner en profondeur et de manière impartiale la Partie I du *Code*, s'est penché sur les moyens à prendre pour mettre l'industrie céréalière canadienne à l'abri des arrêts de travail dans le secteur du débardage. Sur la côte Ouest, les conflits de travail paralysaient en effet le transport du grain transitant par les ports. Dans bien des cas, le législateur n'avait d'autre choix, compte tenu de l'importance de l'industrie céréalière dans l'économie nationale et des conséquences des grèves et lock-out sur les producteurs de céréales, que de recourir à une loi de retour au travail pour mettre un terme aux conflits de travail.

[25] Following the release of *Seeking a Balance: Canada Labour Code, Part I, Review* (Ottawa: Human Resources Development Canada, 1995) (the Sims Report), section 87.7 was added to Part I of the *Code*.

[26] Section 87.7 sets out the longshoring services that must be provided to the grain industry in the event of a strike or lockout not prohibited by Part I of the *Code*. As the Board stated in *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, *supra*:

> [13] It appears that section 87.7 of the *Code* was the measure eventually enacted by Parliament most specifically aimed at addressing the dual problem identified by the Sims Report, that is, the need to reduce disruptions in grain handling due to work stoppages in other port industries and thus maintain our national reputation for reliable grain deliveries, and the desire to eliminate the recurring resort to back-to-work legislation, which in the past had arisen because of the impact of strikes and lockouts on grain farmers...
>
> (pages 10-11; and 75)

[27] Section 87.7 appears to have addressed the dual problem. Firstly, while a work stoppage in the longshoring industry might end up crippling the distribution of all other commodities flowing through the ports, it will have little or no impact on the export of grain. During the work stoppage, employers in the longshoring industry, their employees and the bargaining agents must continue to provide, to the grain industry, the services set out in section 87.7(1). Secondly, the reliance on back-to-work legislation to end a work stoppage in the longshoring industry will be reduced. It will no longer be necessary to legislate longshoremen and longshore foremen back to work in order to protect the distribution of grain. In fact, since the coming into force of section 87.7 of the *Code*, Parliament has not been called upon to pass back-to-work legislation to end a work stoppage in the longshoring industry. Lastly, the right to strike or lockout in both industries is maintained. Section 87.7 does not prevent a work stoppage in the longshoring industry. It merely sets out the longshoring services that must continue to be provided, solely in relation to grain, by employers, employees and bargaining agents, in the longshoring industry. Similarly, section 87.7 does not take away, or limit in any fashion, the right to strike or lockout in the grain industry. For example, even if the Board were to find that section 87.7 applies in this case, that section would not prevent a legal work stoppage vis-à-vis the grain handling activities related to the

[25] À l'issue de la publication du rapport intitulé *Vers l'Équilibre: Code canadien du travail, Partie I, Révision*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 1995 (le rapport Sims), l'article 87.7 a été inclus dans la Partie I du *Code*.

[26] L'article 87.7 énonce les services de débardage qui doivent être assurés à l'industrie céréalière en cas de grève ou de lock-out non interdits par la Partie I du *Code*. Comme le Conseil l'a fait observer dans *British Columbia Terminal Elevator Operators' Association*, précitée:

> [13] L'article 87.7 du *Code* semble être la mesure que le Parlement a adoptée en bout de ligne pour régler le double problème mentionné dans le Rapport Sims, soit la nécessité de réduire, dans le secteur de la manutention des grains, les perturbations causées par des arrêts de travail dans d'autres secteurs d'activités portuaires pour protéger la réputation du Canada en tant qu'exportateur fiable, et le désir d'éliminer le recours continuel à des lois de retour au travail comme cela s'est fait par le passé en raison des conséquences des grèves et des lock-out pour les producteurs de grains. ..
>
> (pages 10-11; et 75)

[27] Il m'apparaît que l'article 87.7 a réglé ce double problème. Premièrement, l'incidence d'un arrêt de travail dans le secteur du débardage qui paralyserait le transport de toutes les autres marchandises transitant par les installations portuaires sera minime, voire nulle, pour ce qui touche l'exportation du grain. En effet, durant la grève ou le lock-out, les employeurs du secteur du débardage, leurs employés et les agents de négociation sont tenus de continuer à fournir à l'industrie céréalière les services mentionnés au paragraphe 87.7(1). Deuxièmement, le recours à une loi de retour au travail pour mettre un terme à un arrêt de travail dans le secteur du débardage deviendra moins fréquent. Il ne sera plus nécessaire d'adopter une loi pour contraindre les débardeurs et leurs contremaîtres à retourner au travail afin de protéger le transport du grain. En fait, depuis l'entrée en vigueur de l'article 87.7 du *Code*, le législateur n'a pas été appelé une seule fois à mettre un terme à un arrêt de travail dans le secteur du débardage au moyen d'une loi de retour au travail. Enfin, le droit de grève ou de lock-out est préservé dans les deux secteurs d'activités. L'article 87.7 n'a pas pour but d'empêcher les grèves et les lock-out dans le secteur du débardage; il établit seulement les activités de débardage qui doivent être maintenues, relativement à l'industrie céréalière uniquement, par les employeurs, les employés et les agents négociateurs du secteur du débardage. Dans le même ordre d'idées, l'article 87.7 ne supprime ni ne

operation of the grain terminal and transfer elevator. It would only oblige HBPC, its employees and the bargaining agent to continue the provision of the specified section 87.7(1) longshoring services, in the event of a work stoppage at HBPC, assuming that the distribution of grain through the grain terminal and transfer elevator had not already been brought to a standstill by the strike or lockout.

[28] The case of *Seaspan International Ltd.*, April 16, 2004 (CIRB LD 1064), for example, illustrates how section 87.7 operates to protect the distribution of grain. Employees working for Seaspan, an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industry, were on strike at the Port of Vancouver. The strike could have disrupted the distribution of the grain stored in the terminal elevators in Vancouver. The Board issued an order directing that the bargaining agent and its members continue to provide, during their strike, the section 87.7(1) longshoring and/or navigation and shipping services that they normally provided to the grain industry. The result of the order was that the grain industry was protected from a strike in the longshoring and/or navigation and shipping industries.

[29] Two issues must be addressed before the Board can impose binding arbitration on these parties pursuant to section 87.7(3) of the *Code*. Firstly, the Board must be satisfied that HBPC is an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries for the purposes of section 87.7(1) of the *Code* and secondly, the Board must be satisfied that section 87.7(3) gives it jurisdiction to issue the order.

[30] Does HBPC constitute an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries for the purposes of section 87.7(1)? Looking to the specific facts in this case, it is clear that HBPC operates a licensed grain terminal and transfer elevator. Its license was issued by the Canada Grain Commission pursuant to the *Canada Grain Act*. HBPC constitutes a "federal work, undertaking or business" due to the operation of section 2(h) of the *Code* and Parliament's declaratory powers. The Board's certification order,

limite de quelque manière le recours à la grève ou au lock-out dans l'industrie céréalière. Par exemple, même si le Conseil en venait à la conclusion que cette disposition s'applique en l'espèce, l'article 87.7 n'empêcherait pas le déclenchement d'un arrêt de travail légal touchant les activités de manutention du grain liées à l'exploitation du terminal céréalier et de l'installation de transbordement. Il obligerait seulement HBPC, ses employés et leur agent négociateur à maintenir les activités de débardage prévues par le paragraphe 87.7(1) en cas d'arrêt de travail chez HBPC, pour autant que le transport du grain transitant par le terminal céréalier et l'installation de transbordement n'ait pas déjà été interrompu par la grève ou le lock-out.

[28] L'affaire *Seaspan International Ltd.*, 16 avril 2004 (CCRI LD 1064), par exemple, montre comment l'article 87.7 entre en application pour protéger le transport du grain. Les employés de Seaspan, un employeur du secteur du débardage et du secteur de la navigation et du transport maritime, avaient déclenché une grève au port de Vancouver susceptible de perturber le transport des grains entreposés dans les silos. Le Conseil a ordonné à l'agent négociateur et à ses membres de continuer à fournir à l'industrie céréalière, pendant la durée de la grève, les services de débardage et de navigation, et de transport maritime habituels prévus par le paragraphe 87.7(1). Cette mesure a eu pour effet de mettre l'industrie céréalière à l'abri d'une grève dans les secteurs du débardage et de la navigation et du transport maritime.

[29] Deux questions doivent être tranchées avant que le Conseil puisse imposer l'arbitrage exécutoire aux parties conformément au paragraphe 87.7(3) du *Code*. Tout d'abord, le Conseil doit être persuadé du fait que HBPC est un employeur du secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime pour l'application du paragraphe 87.7(1) du *Code*. Il doit ensuite être convaincu du fait que le paragraphe 87.7(3) lui accorde le pouvoir d'accorder la mesure demandée.

[30] HBPC est-elle un employeur du secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime pour l'application du paragraphe 87.7(1)? À l'examen des faits particuliers de l'affaire, il ne fait aucun doute que HBPC exploite un terminal céréalier et une installation de transbordement agréés. La licence d'exploitation a été accordée par la Commission canadienne des grains en vertu de la *Loi sur les grains du Canada*. HBPC est une «entreprise fédérale» par l'effet de l'alinéa 2h) du *Code* et des pouvoirs

issued on April 15, 1999, covers all employees of Hudson Bay Port Company employed at the Churchill Elevator, except for 14 excluded positions.

[31] HBPC's employees perform the general activities associated with the ongoing operations of the grain terminal and transfer elevator. Its core activity is the operation of its terminal and transfer elevator. HBPC is an employer in the grain industry. HBPC's grain terminal and transfer elevator employees, however, also appear to perform some longshoring and navigation and shipping activities, over a 4-month period each year, in a port with a very low volume of traffic. Does the fact that HBPC employees perform these additional activities mean that HBPC also constitutes an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries, for the purposes of section 87.7? While the parties have provided the Board with some relevant information in their submissions, the Board would need the following information, in the event that the parties want a determination of that specific question: Were any other commodities, aside from grain products, shipped through the Port in recent years? Do HBPC employees provide longshoring or navigation and shipping services in regards to any products other than grain products? Do HBPC employees provide any longshoring or navigation and shipping services to any other employers/companies in the Port? Did HBPC receive, in recent years, revenue from other employers or companies in the Port for performing these activities? What percentage of time do HBPC employees normally spend performing the section 87.7(1) services for HBPC each year?

[32] Without this information, the Board is unable to determine with certainty whether section 87.7 has any application in this case. It is unclear at this time whether HBPC, an employer in the grain industry, also constitutes an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries for the purposes of section 87.7(1) of the *Code*.

[33] Does section 87.7(3) of the *Code* give the Board jurisdiction to issue an order imposing binding arbitration on the parties to this labour dispute?

déclaratoires du législateur. L'ordonnance d'accréditation rendue par le Conseil, le 15 avril 1999, englobe tous les employés de Hudson Bay Port Company travaillant à partir de l'ascenseur de Churchill, à l'exception de 14 postes exclus.

[31] Les employés de HBPC fournissent les services généraux liés à l'exploitation courante du terminal céréalier et de l'installation de transbordement. L'activité principale de l'entreprise est l'exploitation du terminal et de l'installation de transbordement. HBPC est un employeur de l'industrie céréalière. Cependant, les employés du terminal céréalier et de l'installation de transbordement semblent fournir aussi des services propres au secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime, quatre mois par année, dans un port où le débit de circulation est faible. Le fait qu'ils assurent ces services additionnels signifie-t-il que HBPC constitue aussi un employeur du secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime pour l'application de l'article 87.7? Même si les parties ont fourni des renseignements pertinents dans leurs observations, le Conseil aurait besoin des renseignements suivants, dans l'éventualité où les parties voudraient que cette question particulière soit tranchée: D'autres marchandises, hormis des produits céréaliers, ont-elles transité par le port ces dernières années? Les employés de HBPC fournissent-ils des services de débardage ou de navigation et de transport maritime relativement à des produits autres que des produits céréaliers? Fournissent-ils des services de débardage ou de navigation et de transport maritime à d'autres employeurs ou entreprises dans le port? HBPC a-t-elle touché des revenus, dans les dernières années, des autres employeurs ou sociétés du port pour assurer ces services? Quel pourcentage du temps est consacré par les employés de HBPC lorsqu'ils fournissent habituellement les services prévus par le paragraphe 87.7(1) pour le compte de HBPC chaque année?

[32] Sans cette information, le Conseil est incapable de déterminer avec certitude si l'article 87.7 s'applique en l'espèce. Il n'est pas clair pour l'instant si HBPC, un employeur de l'industrie céréalière, constitue également un employeur du secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime dans le cadre du paragraphe 87.7(1) du *Code*.

[33] Le paragraphe 87.7(3) du *Code* accorde-t-il au Conseil le pouvoir de rendre une ordonnance imposant l'arbitrage exécutoire aux parties pour régler leur conflit de travail?

[34] The parties themselves can agree, of course, to submit their dispute to a binding method of dispute resolution pursuant to section 79 of the *Code*, which provides as follows:

> 79.(1) Despite any other provision of this Part, an employer and a bargaining agent may agree in writing, as part of a collective agreement or otherwise, to refer any matter respecting the renewal or revision of a collective agreement or the entering into of a new collective agreement to a person or body for final and binding determination.
>
> (2) The agreement suspends the right to strike or lockout and constitutes an undertaking to implement the determination.

[35] Given the intrusive nature of a binding arbitration order, however, it is not surprising that in only two instances does the *Code* specifically authorize the Board to issue such an order. It is clear that the Board can impose binding arbitration where: (i) it is satisfied that the level of activity necessary to be continued during a strike, to prevent an immediate and serious danger to the safety and health of the public, renders ineffective the right to strike or lockout (section 87.4(8)), or (ii) it considers such an order necessary to remedy the contravention of the obligation to bargain collectively in good faith (section 99(1)(b.1)).

[36] Since section 87.7(3) makes no reference to the issuance of a binding arbitration order and since section 87.7(3) only authorizes the Board to either determine any question with **respect to the application** of section 87.7(1) or make any order **regarding compliance** it considers necessary, the Board is not satisfied, at this time, that it has jurisdiction to issue the requested order under section 87.7(3).

2 - Under Any Other Section of the *Code*

[37] PSAC also asked the Board to consider whether, aside from section 87.7, any other section of the *Code* might authorize the issuance of an order imposing a binding method of dispute resolution on the parties to this dispute. The Board has reviewed all relevant provisions in Part I of the *Code* and has not identified any section that would give it jurisdiction to impose such an order, in these circumstances.

[34] Les parties peuvent évidemment convenir de recourir à une méthode exécutoire de règlement des différends en vertu de l'article 79 du *Code*, qui prévoit ce qui suit:

> 79.(1) Par dérogation aux autres dispositions de la présente partie, l'employeur et l'agent négociateur peuvent convenir par écrit, notamment dans une convention collective, de soumettre toute question liée au renouvellement ou à la révision d'une convention collective, ou à la conclusion d'une nouvelle convention collective à une personne ou un organisme pour décision définitive et exécutoire.
>
> (2) L'entente suspend le droit de grève ou de lock-out et constitue l'engagement de mettre en oeuvre la décision.

[35] Cependant, compte tenu du caractère interventionniste d'une ordonnance d'arbitrage exécutoire, il n'est pas surprenant que le *Code* n'autorise le recours à une telle mesure que dans deux cas seulement. Il est clair que le Conseil peut imposer l'arbitrage exécutoire dans les cas où i) il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir au cours d'une grève, pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public, est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out (paragraphe 87.4(8)), et où ii) il est d'avis qu'une telle mesure est nécessaire pour remédier à l'effet du manquement au devoir de négocier de bonne foi (alinéa 99(1)b.1)).

[36] Étant donné que le paragraphe 87.7(3) ne fait aucune mention de la possibilité d'imposer l'arbitrage exécutoire et autorise uniquement le Conseil à trancher toute question **liée à l'application** du paragraphe 87.7(1) ou à rendre les ordonnances qu'il estime indiquées **pour en assurer la mise en oeuvre**, le Conseil n'est pas convaincu, pour l'instant, qu'il est habilité à rendre l'ordonnance demandée en vertu du paragraphe 87.7(3).

2 - En vertu d'une autre disposition du *Code*

[37] L'AFPC demande aussi au Conseil de déterminer si, hormis l'article 87.7, il n'y aurait pas une autre disposition du *Code* permettant d'imposer aux parties en cause une méthode exécutoire de règlement des différends. Le Conseil a examiné toutes les dispositions pertinentes de la Partie I du *Code* sans en trouver une qui l'habiliterait à accorder une telle mesure en l'instance.

[38] PSAC submitted that section 87.4 provides the necessary jurisdiction. The relevant portions of section 87.4 read as follows:

> 87.4(1) During a strike or lockout not prohibited by this Part, the employer, the trade union and the employees in the bargaining unit must continue the supply of services, operation of facilities or production of goods to the extent necessary to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public.
>
> ..
>
> (8) Where the Board is satisfied that the level of activity to be continued in compliance with subsection (1) renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout, the Board may, on application by the employer or the trade union, direct a binding method of resolving the issues in dispute between the parties for the purpose of ensuring settlement of a dispute.

[39] The purpose of this section is to ensure that the safety and health of the public is protected during a legal work stoppage. Before the Board can consider whether to impose the form of relief set out in section 87.4(8), the Board must first be satisfied that the section 87.4(1) level of activity to be continued, in order to prevent an immediate and serious danger to the safety or health of the public, renders ineffective the exercise of the right to strike or lockout. The materials filed with the Board do not address this issue. There is no evidence before the Board addressing whether a work stoppage at this employer would have any impact at all on the safety and health of the public. There is no evidence before the Board addressing what activities would have to be continued in order to protect the public. Lastly, there is no evidence as to how many employees would be required to perform these activities. Accordingly, the Board is not prepared to consider, at this time, the possible imposition of a section 87.4(8) remedy.

[40] The Board looked to see whether section 99(1)(b.1) might provide it with jurisdiction to issue the order requested by PSAC, since that section specifically authorizes the Board, under certain circumstances, to impose a binding method of dispute resolution on the parties to a dispute.

[41] Effective January 1, 1999, section 99(1)(b.1) was added to the *Code*. It reads as follows:

> 99.(1) Where, under section 98, the Board determines that a party to a complaint has contravened or failed to comply with

[38] L'AFPC soutient que l'article 87.4 accorde au Conseil les pouvoirs nécessaires pour ce faire. Les dispositions pertinentes de l'article 87.4 sont libellées comme suit:

> 87.4(1) Au cours d'une grève ou d'un lock-out non interdits par la présente partie, l'employeur, le syndicat et les employés de l'unité de négociation sont tenus de maintenir certaines activités - prestation de services, fonctionnement d'installations ou production d'articles - dans la mesure nécessaire pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité ou la santé du public.
>
> ...
>
> (8) Sur demande présentée par le syndicat ou l'employeur, le Conseil, s'il est convaincu que le niveau d'activité à maintenir est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out, peut, pour permettre le règlement du différend, ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des questions qui font toujours l'objet d'un différend.

[39] Cette disposition a pour objet de protéger la sécurité et la santé du public durant un arrêt de travail légal. Avant de déterminer s'il y a lieu d'accorder le genre de mesure prévu par le paragraphe 87.4(8), le Conseil doit d'abord être convaincu du fait que le niveau d'activité à maintenir en vertu du paragraphe 87.4(1) pour prévenir des risques imminents et graves pour la sécurité et la santé du public est tel qu'il rend inefficace le recours à la grève ou au lock-out. Or, les documents fournis au Conseil ne permettent pas de répondre à cette question. Le Conseil ne dispose d'aucun élément de preuve permettant d'établir si une grève ou un lock-out au lieu de travail de l'employeur aurait quelque incidence sur la sécurité ou la santé du public, ni quelles activités devraient être maintenues pour assurer la protection du public. En dernier lieu, rien n'indique combien d'employés seraient tenus de fournir les services requis. Par conséquent, le Conseil n'est pas disposé à envisager, pour l'instant, l'application d'une mesure prévue par le paragraphe 87.4(8).

[40] Le Conseil s'est employé à déterminer si l'ordonnance demandée par l'AFPC pouvait être rendue en vertu de l'alinéa 99(1)b.1) puisque cette disposition l'autorise à imposer aux parties, dans certaines circonstances, une méthode exécutoire de règlement des points en litige.

[41] L'alinéa 99(1)b.1) du *Code*, entré en vigueur le 1er janvier 1999, est libellé comme suit:

> 99.(1) S'il décide qu'il y a eu violation des paragraphes 24(4) ou 34(6), des articles 37, 47.3, 50 ou 69, des

subsection 24(4) or 34(6), section 37, 47.3, 50 or 69, subsection 87.5(1) or (2), section 87.6, subsection 87.7(2) or section 94, 95 or 96, the Board may, by order, require the party to comply with or cease contravening that subsection or section and may

...

(b.1) in respect of a contravention of the obligation to bargain collectively in good faith mentioned in paragraph 50(a), by order, require that an employer or a trade union include in or withdraw from a bargaining position specific terms or **direct a binding method of resolving those terms**, if the Board considers that this order is necessary to remedy the contravention or counteract its effects;

(emphasis added)

[42] The purpose of the amendment was to make it clear that if the Board finds a contravention of the section 50(a) obligation to bargain in good faith, it has jurisdiction under section 99(1)(b.1) to issue a binding arbitration order and it does not have to look to see whether such an order could be issued pursuant to its broad remedial powers found in section 99(2). Before issuing an order under section 99(1)(b.1), however, the Board must find that a party to a labour dispute has contravened section 50(a) of the *Code*. There is no section 50(a) allegation before the Board in the present case. Accordingly, the Board does not have jurisdiction to issue the requested order under section 99(1)(b.1) of the *Code*.

[43] Similarly, before even considering whether an order imposing binding arbitration could be issued under the broad remedial powers set out in section 99(2), there must first be a finding by the Board that there has been a contravention of, or a failure to comply with, one of the sections of the *Code* referred to in section 99(1). The union has not alleged, nor do the materials filed with the Board suggest, a breach of any of those sections by either party. Accordingly, section 99(2) does not provide the necessary jurisdiction.

[44] The Board also considered whether sections 16(p) and 21 of the *Code* might provide the jurisdiction for the issuance of the order requested by PSAC. The Board finds nothing in the wording of these sections, nor in the jurisprudence interpreting these sections, that would authorize the issuance of a binding arbitration order in these circumstances. Accordingly, the Board concludes that the *Code* does not authorize it to impose a binding arbitration order on these parties.

paragraphes 87.5(1) ou (2), de l'article 87.6, du paragraphe 87.7(2) ou des articles 94, 95 ou 96, le Conseil peut, par ordonnance, enjoindre à la partie visée par la plainte de cesser de contrevenir à ces dispositions ou de s'y conformer et en outre:

...

b.1) dans le cas de l'alinéa 50a), enjoindre, par ordonnance, à l'employeur ou au syndicat d'inclure ou de retirer des conditions spécifiques de sa position de négociation ou **ordonner l'application d'une méthode exécutoire de règlement des points en litige**, s'il est d'avis que ces mesures sont nécessaires pour remédier aux effets de la violation;

(c'est nous qui soulignons)

[42] Cette nouvelle disposition avait pour but d'indiquer clairement que, dans les cas de manquement au devoir de négocier de bonne foi prévu par l'alinéa 50a), le Conseil a le pouvoir, en application de l'alinéa 99(1)b.1), de rendre une ordonnance imposant l'arbitrage exécutoire sans avoir à déterminer si une telle ordonnance pouvait être rendue en vertu des pouvoirs de redressement accordés par le paragraphe 99(2). Cependant, avant de rendre une telle ordonnance en vertu de l'alinéa 99(1)b.1), le Conseil doit conclure qu'une des parties en cause à contrevenu à l'alinéa 50a) du *Code*. Or, le Conseil n'est saisi d'aucune plainte fondée sur cette disposition en l'espèce. Par conséquent, le Conseil n'est pas habilité à rendre l'ordonnance demandée en vertu de l'alinéa 99(1)b.1) du *Code*.

[43] Du reste, avant même de déterminer si une ordonnance d'arbitrage exécutoire peut être rendue en vertu des pouvoirs de redressement généraux accordés par le paragraphe 99(2), le Conseil doit avoir décidé qu'il y a eu violation de l'une des dispositions du *Code* mentionnées au paragraphe 99(1). Le syndicat ne prétend pas - et les documents dont le Conseil est saisi n'indiquent pas non plus - que c'est le cas en l'espèce. Par conséquent, le paragraphe 99(2) ne confère pas au Conseil les pouvoirs nécessaires pour ce faire.

[44] Le Conseil s'est également employé à déterminer si l'alinéa 16p) et l'article 21 du *Code* lui confèrent les pouvoirs voulus pour rendre l'ordonnance demandée par l'AFPC. Rien dans le libellé de ces dispositions ni dans la jurisprudence interprétant ces articles du *Code* n'autorise le prononcé d'une ordonnance d'arbitrage exécutoire en l'espèce. Le Conseil conclut dès lors qu'il n'est pas habilité par le *Code* à imposer aux parties une ordonnance d'arbitrage exécutoire.

B - *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, Decision

[45] Had the Board concluded otherwise, it would have been incumbent on PSAC to satisfy the Board that the facts were exceptional and compelling enough to justify the imposition of the requested order.

[46] Allowing employers and unions to freely negotiate their collective agreements is one of the *Code*'s underlying principles. The Preamble to Part I of the *Code* refers to the long tradition in Canada of labour legislation and policy encouraging free collective bargaining and the constructive settlement of disputes. While the 1999 *Code* amendments made some changes to the process to be followed leading up to a strike or lockout, the amendments preserved the parties' fundamental ability to exercise their right to strike or lockout in situations where they were not able to conclude a collective agreement. In only two instances (sections 87.4(1) and 87.7(1)), which have very limited application, did the amendments limit the right to strike or lockout by specifying what services must continue in the event of a legal work stoppage.

[47] The Sims Report outlines some of the reasons why free collective bargaining is so fundamental to a stable labour relations regime:

> ... the parties themselves are the best architects of their situations. Therefore, through statute, we promote voluntarism, encouraging the parties to settle their own collective agreements, giving them full scope to negotiate terms and conditions of employment and allowing them to design their own dispute resolution mechanisms. We give them the opportunity and responsibility to codify their own affairs. We restrict or limit these rights as little as possible.
>
> (page 36)

[48] The Sims Report also stated that labour and management:

> ... recognize that the most efficient and workable collective bargaining system is one which places the greatest degree of responsibility for their actions on the parties themselves. Therefore, the purpose of labour legislation and reform must be to establish and protect the general framework for collective bargaining to allow the parties to operate.
>
> (page 40)

[49] One of the fundamental principles underlying Part I of the *Code* is that parties to a labour dispute,

B - L'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité

[45] Si le Conseil en avait décidé autrement, il aurait appartenu à l'AFPC d'établir à sa satisfaction que les circonstances étaient suffisamment exceptionnelles et contraignantes pour justifier l'ordonnance demandée.

[46] L'un des principes fondamentaux du *Code* est de permettre aux employeurs et aux syndicats de négocier librement leurs conventions collectives. Le Préambule de la Partie I du *Code* fait mention de la longue tradition canadienne établie par la législation et la politique du travail d'encourager la pratique des libres négociations collectives et le règlement positif des différends. Si le remaniement du *Code*, en 1999, a quelque peu modifié le processus à suivre en prévision d'une grève ou d'un lock-out, il a néanmoins préservé le droit fondamental des parties de recourir à ce moyen en cas d'impasse dans les négociations collectives. Il n'y a que deux dispositions (les paragraphes 87.4(1) et 87.7(1)), d'application très limitée, qui restreignent le recours à la grève ou au lock-out en indiquant quelles activités doivent être maintenues au cours d'un arrêt de travail non interdit par la loi.

[47] Le Rapport Sims mentionne quelques-unes des raisons pour lesquelles le principe des libres négociations collectives est si essentiel à la stabilité des relations de travail:

> ... ce sont les parties qui sont le mieux en mesure de décider de ce qu'elles doivent faire. Il [Le *Code*] encourage le volontarisme et les parties à définir leur propre convention collective. Elles ont donc toute la latitude pour négocier les conditions d'emploi de même que pour concevoir des mécanismes de règlement des désaccords. Le cadre légal leur offre l'occasion et la responsabilité de codifier leurs propres affaires et restreint leurs droits le moins possible.
>
> (pages 40-41)

[48] Le Rapport Sims indique également que les syndicats et les employeurs:

> ... reconnaissent que le régime de négociation collective le plus efficace et le plus pratique est celui qui accorde la plus grande responsabilité décisionnelle aux parties elles-mêmes. La législation du travail et la réforme doivent donc viser à établir et à protéger un cadre global de négociation collective permettant aux parties de faire leur travail.
>
> (page 45)

[49] La Partie I du *Code* pose comme l'un des principes fondamentaux que les parties à un conflit de travail qui

who have not been able to conclude a collective agreement, acquire the legal right to strike or lockout, assuming they have complied with the relevant provisions of the *Code*. Exceptional and compelling circumstances will have to exist before this Board will interfere with free collective bargaining and the parties' legal right to strike or lockout by imposing a binding arbitration order.

[50] The Supreme Court of Canada, in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, upheld an order issued by the Board, following a finding that the employer had failed to bargain in good faith as required by section 50(a) of the *Code*, because of the exceptional facts in the case. The Board's order, which was reviewed by the Court, directed the employer to table as its formal offer of a collective agreement, the tentative agreement which it had put forward earlier and which had been rejected by the employees. The Board excluded four issues (transportation, statutory holidays, wages and safety inspections), about which the employer had changed its position, from the tentative agreement. The parties were given an additional 30 days to negotiate those issues. The Board ordered that the parties would be subject to binding arbitration if the outstanding issues were not resolved.

[51] The exceptional nature of the facts in the *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*, case that justified such an order were summarized in the following description, prepared by Dr. Nightingale, a professor at Queen's University:

> "The complexities of this dispute - including failed conciliation, failed mediation, the rejection of a tentative agreement, a representational dispute within the union, a decertification drive while the strike continues and the continued operation of the mine by replacement workers - are unusual enough. Add to these, the murder of 9 workers, an ongoing RCMP investigation, intimidation and death threats directed toward miners and their families, violence, including beatings which have spilled over into the community and the Mayor of Yellowknife discussing the possible need for martial law and we have a tragedy without precedent in Canadian labour history. The Black Tuesday clash in the Souris, Saskatchewan coal fields in 1931, the 1969 Inco strike, the 1990 Placer Dome strike and the more recent Brunswick Mining and Smelting strike pale in comparison."

(page 406)

échouent dans leur tentative de conclure une convention collective acquièrent le droit légal de recourir à la grève ou au lock-out, pour autant qu'elles se soient conformées aux exigences des dispositions pertinentes du *Code*. Il doit exister des circonstances exceptionnelles et contraignantes pour que le Conseil intervienne dans la pratique des libres négociations collectives et l'exercice du droit légal de grève ou de lock-out en imposant aux parties une méthode d'arbitrage exécutoire.

[50] Dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, la Cour suprême du Canada a confirmé une ordonnance rendue par le Conseil après avoir conclu que l'employeur avait manqué à son devoir de négocier de bonne foi, en contravention à l'alinéa 50a) du *Code*, en raison de l'existence de circonstances exceptionnelles. L'ordonnance en cause enjoignait à l'employeur d'offrir à nouveau l'entente de principe qu'il avait déjà proposée et qui avait été rejetée par les employés, tout en y excluant les quatre aspects (les transports, les jours fériés, les salaires et les inspections de sécurité) à propos desquels il avait modifié sa position. Le Conseil a donné aux parties un délai de 30 jours pour régler ces questions, faute de quoi l'arbitrage exécutoire leur serait imposé.

[51] La nature exceptionnelle des faits examinés dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, qui justifiait une telle ordonnance est expliquée brièvement dans la description, reproduite ci-après, du professeur Nightingale, de la Queen's University:

> «La complexité de ce conflit - mentionnons l'échec de la conciliation et de la médiation, le rejet de l'entente de principe, le différend avec le syndicat quant au caractère représentatif de celui-ci, la campagne pour la révocation d'accréditation pendant la grève et la poursuite de l'exploitation de la mine par des travailleurs de remplacement - est assez exceptionnelle. Si l'on ajoute à ces éléments le meurtre de neuf travailleurs, une enquête de la GRC en cours, l'intimidation et les menaces de mort contre les mineurs et leur famille, la violence, dont des tabassages, qui s'est déversée dans la collectivité et la déclaration de la mairesse de Yellowknife selon laquelle la loi martiale risquait d'être imposée, on est en présence d'une tragédie sans précédent dans les annales des relations du travail au Canada. L'échauffourée du Mardi noir de 1931 dans les houillères de Souris en Saskatchewan, la grève à l'Inco en 1969, la grève à la Placer Dome en 1990 et la grève plus récente à la Brunswick Mining and Smelting perdent toute leur importance auprès de ce conflit.»

(page 406)

[52] The Court upheld the Board's order by the slimmest of margins. Four Justices felt that the order was appropriate; three felt that the Board had exceeded its jurisdiction. While Chief Justice Lamer (as he then was) sided with the three Justices who upheld the order, he wrote a separate decision and stressed that:

> ... such an extraordinary order, while justified in these circumstances, runs against the established grain of federal and provincial labour codes by overriding the cherished principle of "free collective bargaining" which animates our labour laws ... I find that in the absence of exceptional and compelling circumstances such as those prevailing in this case, it will normally be patently unreasonable for a labour board to impose such an invasive remedial order in light of the core value of free collective bargaining enshrined in the *Code*.
>
> (page 379)

[53] The direction to the Board was clear. Three of the seven Justices would have struck down the Board's order. The Chief Justice, in upholding the order, stated that absent the exceptional and compelling circumstances that were present in the *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra* case, it would "normally be patently unreasonable for a labour board to impose such an invasive remedial order."

[54] When considering whether exceptional or compelling circumstances exist in a particular case, the Board will be guided by the following comments expressed by Chief Justice Lamer in *Royal Oak Mines Inc.* v. *Canada (Labour Relations Board)*, *supra*:

> While ... the principle of "free collective bargaining" is not the only policy interest advanced by the *Code*, it is undoubtedly one of the most important and one of the most sacred.
>
> (page 379)

[55] In the present application, no exceptional or compelling circumstances were alleged.

V - Conclusion

[56] The Board declined to issue an order imposing a binding method of dispute resolution on the parties, pursuant to section 87.7(3) of the *Code*, for the

[52] La Cour a confirmé l'ordonnance du Conseil par une très faible majorité. En effet, quatre juges considéraient que l'ordonnance était pertinente; trois étaient d'avis que le Conseil avait outrepassé ses pouvoirs. Tout en partageant l'avis des trois juges ayant confirmé l'ordonnance, le juge en chef Lamer (tel était alors son titre) a rédigé une décision distincte, dans laquelle il fait observer ce qui suit:

> ... qu'une ordonnance extraordinaire comme celle-ci, encore qu'elle soit justifiée dans les circonstances, va à l'encontre des codes du travail fédéral et provinciaux car elle déroge au principe cher des «libres négociations collectives» qui inspire nos lois sur les relations du travail. ... je suis d'avis qu'en l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes comme celles de la présente instance il sera manifestement déraisonnable normalement qu'un conseil des relations du travail impose une telle ordonnance réparatrice envahissante étant donné que les libres négociations collectives représentent une valeur fondamentale consacrée par le *Code*.
>
> (page 379)

[53] La directive donnée au Conseil était sans équivoque. Trois des sept juges s'étaient prononcés en faveur de l'annulation de l'ordonnance du Conseil. Le juge en chef, en confirmant cette ordonnance, a déclaré qu'en l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes comme celles de *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité, il serait «manifestement déraisonnable normalement qu'un conseil des relations du travail impose une telle ordonnance réparatrice envahissante».

[54] Pour déterminer s'il existe des circonstances exceptionnelles et contraignantes dans un cas particulier, le Conseil tient compte des observations formulées par le juge en chef Lamer dans l'arrêt *Royal Oak Mines Inc.* c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, précité:

> ... le principe des «libres négociations collectives» n'est pas le seul objectif de la politique du travail qui est consacré par le *Code*, mais il est certainement l'un des plus importants et l'un des plus sacrés.
>
> (page 379)

[55] En l'instance, aucune circonstance exceptionnelle ou contraignante n'a été invoquée.

V - Conclusion

[56] Le Conseil a refusé de rendre une ordonnance imposant aux parties une méthode exécutoire de règlement des différends en application du

following reasons: (i) the Board was unable, on the basis of the information before it, to determine whether HBPC constitutes an employer in the longshoring and/or navigation and shipping industries for the purposes of section 87.7(1) of the *Code*, and (ii) the Board was not satisfied that it had jurisdiction under section 87.7(3) of the *Code* to issue a binding arbitration order. The Board was not able to identify other sections in the *Code* that authorized the issuance of the requested order. Furthermore, the Board found that there were no exceptional or compelling facts that would have justified such an intrusive order, even had the *Code* authorized its imposition.

[57] Accordingly, the Board dismisses the application.

paragraphe 87.7(3) du *Code*, pour les motifs suivants: i) compte tenu de l'information dont il dispose, le Conseil est incapable de décider si HBPC constitue un employeur du secteur du débardage et de la navigation et du transport maritime pour l'application du paragraphe 87.7(1) du *Code*, et ii) le Conseil n'était pas convaincu de posséder le pouvoir, en vertu du paragraphe 87.7(3), de rendre une ordonnance d'arbitrage exécutoire. Le Conseil a été incapable de trouver d'autres dispositions du *Code* l'habilitant à rendre l'ordonnance demandée. Le Conseil a en outre conclu à l'absence de circonstances exceptionnelles et contraignantes justifiant la prise d'une telle mesure interventionniste, même si ce moyen avait été autorisé par le *Code*.

[57] En conséquence, le Conseil rejette la demande.

CASES CITED

British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, [1999] CIRB no. 6; and 53 CLRBR (2d) 67

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CLRB no. 725)

Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Reference re:) (Canada), [1955] S.C.R. 529

Marine Atlantic Inc., [2003] CIRB no. 232; 103 CLRBR (2d) 186; and 2003 CLLC 220-068

Maritime Employers' Association (1981), 45 di 314 (CLRB no. 346)

Royal Oak Mines Inc. v. *Canada (Labour Relations Board)*, [1996] 1 S.C.R. 369

Seaspan International Ltd., April 16, 2004 (CIRB LD 1064)

STATUTES CITED

Act to amend the Canada Labour Code (Part I) and the Corporations and Labour Unions Returns Act and to make consequential amendments to other Acts

Canada Grain Act

Canada Labour Code, Part I, ss. 2(a), 2(h); 14(3)(f); 16(p); 16.1; 21; 50(a); 71; 79; 87.4, 87.4(8), 87.7, 87.7(1), 87.7(2), 87.7(3); 99(1), 99(1)(b.1), 99(2)

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes (1981), 45 di 314 (CCRT n° 346)

British Columbia Terminal Elevator Operators' Association, [1999] CCRI n° 6; et 53 CLRBR (2d) 67

Halifax Grain Elevator Limited (1989), 76 di 157 (CCRT n° 725)

Industrial Relations and Disputes Investigation Act (Reference re:) (Canada), [1955] R.C.S. 529

Marine Atlantic Inc., [2003] CCRI n° 232; 103 CLRBR (2d) 186; et 2003 CLLC 220-068

Royal Oak Mines Inc. c. *Canada (Conseil des relations du travail)*, [1996] 1 R.C.S. 369

Seaspan International Ltd., 16 avril 2004 (CCRI LD 1064)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 2a), 2h); 14(3)f); 16p); 16.1; 21; 50a); 71; 79; 87.4, 87.4(8), 87.7, 87.7(1), 87.7(2), 87.7(3); 99(1), 99(1)b.1), 99(2)

Loi modifiant le Code canadien du travail (partie I), la Loi sur les déclarations des personnes morales et des syndicats et d'autres lois en conséquence

Loi sur les grains du Canada

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Grace Bingley,
applicant,
and
Teamsters Local Union 91,
respondent,
Purolator Courier Ltd.
employer.

CITED AS: Grace Bingley

Board File: 24690-C

Decision no. 297
November 15, 2004

Remedies - Filing in Federal Court - Ms. Bingley asked that the Board's decision in *Grace Bingley*, [2004] CIRB no. 291 (October 12, 2004) be filed in the Federal Court pursuant to section 23(1) of the *Code*, as the union has failed to pay an amount set out in the decision, which was to cover the remuneration of her adviser and the expenses associated with the holding of the hearing leading to that decision - Subsequently, the union requested a stay of its obligation to pay this amount - The person seeking to stay a decision must demonstrate how a stay would assist the Board in fulfilling an objective of the *Code* - The Board concludes that the union's application for a stay is without merit, ill-timed and misdirected - The Board's order is final even though it might be reconsidered or reviewed - The Board shall forthwith file a copy of its decision in the Federal Court.

The panel of the Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson., sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Counsel of Record

Mr. John R.S. Westdal, on behalf of Ms. Grace Bingley;

Motifs de décision

Grace Bingley,
requérante,
et
Section locale 91 de Teamsters Canada,
intimée,
Purolator Courrier Ltée,
employeur.

CITÉ: Grace Bingley

Dossier du Conseil: 24690-C

Décision n° 297
le 15 novembre 2004

Redressements - Dépôt à la Cour fédérale - M^me^ Bingley a demandé qu'une copie du dispositif de la décision du Conseil dans l'affaire *Grace Bingley*, [2004] CCRI n° 291 (12 octobre 2004) soit déposée à la Cour fédérale, en vertu du paragraphe 23(1) du *Code* car le syndicat a omis de payer un montant déterminé par la décision pour payer les honoraires de son conseiller et les dépenses associées à la tenue de l'audience ayant mené à cette décision - Par la suite, le syndicat a demandé la suspension de son obligation de payer ce montant - La personne qui demande la suspension de l'exécution d'une décision doit fournir des éléments de preuve permettant d'établir de quelle manière un sursis d'exécution aiderait le Conseil à réaliser un objectif du *Code* - Le Conseil conclut que la demande de suspension d'exécution présentée par le syndicat n'est pas fondée, qu'elle est inopportune et mal inspirée - Bien qu'elle puisse être réexaminée ou faire l'objet d'un contrôle judiciaire, l'ordonnance du Conseil est définitive - Le Conseil déposera immédiatement une copie du dispositif de sa décision à la Cour fédérale.

Le banc du Conseil était composé de M^e^ Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3) f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Procureurs inscrits au dossier

M^e^ John R.S. Westdal, au nom de M^me^ Grace Bingley;

Mr. Andrew Lister, on behalf of Teamsters Local Union 91;
Mr. Shane Smith, on behalf of Purolator Courier Ltd.

[1] On November 2, 2004, Ms. Grace Bingley asked that the Board's decision in *Grace Bingley*, [2004] CIRB no. 291 (October 12, 2004) be filed in the Federal Court pursuant to subsection 23(1) of the *Code*, as the respondent, Teamster Local Union 91 (the union), has failed to pay an amount set out in the decision. On November 12, 2004, the union requested a stay of its obligation to pay this amount.

[2] These matters were referred to a panel of the Board composed of the undersigned. The written submissions filed by the parties are sufficient to dispose of the applications without an oral hearing, in accordance with section 16.1 of the *Code*.

[3] In the decision *Grace Bingley*, *supra*, the Board found that the union had failed in the duty of representation it owed Ms. Bingley. The Board ordered that the union pay Ms. Bingley $5,000 within 10 days to cover the remuneration of her adviser and the expenses associated with the holding of the hearing leading to that decision. The Board also gave the parties 30 days to come to a settlement. It reserved its jurisdiction to reopen the matter and decide an appropriate redress after hearing the parties' submissions, should they be unable to reach a settlement. As the parties were unable to meet within this period, the Board extended the period to November 19, 2004.

[4] On October 25, 2004, the union advised Ms. Bingley that it would not be complying with the Board's payment order.

[5] On October 26, 2004, Ms. Bingley advised the Board that she had not received the ordered payment.

[6] On October 29, 2004, the union wrote to advise the Board that, since it was considering seeking judicial review of the Board's decision as well as triggering the Board's reconsideration process, it was not prepared to make the ordered payment. The union added that the matter of the payment might nevertheless be resolved at the time of the mediation.

M[e] Andrew Lister, au nom de la section locale 91 de Teamsters Canada;
M[e] Shane Smith, au nom de Purolator Courrier Ltée.

[1] Le 2 novembre 2004, M[me] Grace Bingley a demandé qu'une copie du dispositif de la décision du Conseil dans l'affaire *Grace Bingley*, [2004] CCRI n° 291 (12 octobre 2004), soit déposée à la Cour fédérale en vertu du paragraphe 23(1) du *Code*, car l'intimée, la section locale 91 de Teamsters Canada (le syndicat), a omis de payer un montant déterminé par la décision. Le 12 novembre 2004, le syndicat a demandé la suspension de son obligation de payer ce montant.

[2] Ces questions ont été adressées à un banc du Conseil formé de la soussignée. Les observations écrites produites par les parties lui suffisent pour se prononcer sur les demandes sans tenir d'audience, conformément au paragraphe 16.1 du *Code*.

[3] Dans la décision *Grace Bingley*, précitée, le Conseil a conclu que le syndicat a manqué à son devoir de représentation à l'égard de M[me] Bingley. Le Conseil a ordonné au syndicat de payer à M[me] Bingley 5 000 $ dans les 10 jours pour acquitter les honoraires de son conseiller et les dépenses associées à la tenue de l'audience ayant mené à cette décision. En outre, le Conseil a donné aux parties 30 jours pour conclure une entente. Il est demeuré saisi de l'affaire pour l'examiner de nouveau et déterminer un redressement approprié après avoir entendu les observations des parties si celles-ci ne réussissent pas à s'entendre. Comme les parties n'ont pas été en mesure de se rencontrer dans ce délai, le Conseil a prolongé la période jusqu'au 19 novembre 2004.

[4] Le 25 octobre 2004, le syndicat a avisé M[me] Bingley qu'il n'allait pas se conformer à l'ordre de paiement donné par le Conseil.

[5] Le 26 octobre 2004, M[me] Bingley a avisé le Conseil qu'elle n'avait pas reçu le paiement ordonné.

[6] Le 29 octobre 2004, le syndicat a écrit au Conseil pour l'informer que, puisqu'il envisageait une demande de contrôle judiciaire de la décision du Conseil, ainsi que le déclenchement du processus de réexamen du Conseil, il n'était pas prêt à verser le paiement ordonné. Le syndicat a ajouté qu'il y avait néanmoins des chances que la question du paiement soit réglée au moment de la médiation.

[7] On November 2, 2004, the union filed its application for reconsideration. The application does not request a stay. The Board is not aware of an application for judicial review of the decision *Grace Bingley*, *supra*.

[8] The applications that are the object of this ruling were filed on November 2, 2004, and November 12, 2004, respectively.

[9] In her response of November 15, 2004, Ms. Bingley submits that the stay application comes a full 20 days after payment was due and that the application does not explain how staying the order would assist in fulfilling the objectives of the *Code*. Ms. Bingley adds that the ordered mediation serves fundamentally different purposes than the ordered payment.

[10] The union opposes the ordered payment for two reasons. First, its application for reconsideration has not yet been dealt with and the outcome of this reconsideration may render the dispute moot. Second, the request is premature, given that the parties have agreed to meet on November 19, 2004, as ordered by the Board. The union's stay application is based on the same reasons. The union proposes a consent order compelling it to pay the ordered amount within five days of the date of the Board's decision on the application for reconsideration or of the settlement meeting (whichever is later). The order would be stayed pending any application for judicial review.

[11] The issue to be addressed, which may condition the granting of the requested order pursuant to section 23, is whether the Board should grant the stay requested by the union.

[12] The policy issues concerning the granting of a stay were addressed at length in *Brink's Canada Limited*, [2002] CIRB no. 204 (application for judicial review withdrawn on September 11, 2003). The issues raised in the instant matter parallel those in that case. In *Brink's Canada Limited*, *supra*, the Board refused to issue a stay for the reason that Board decisions are final (section 22 of the *Code*). It also stated that the inconvenience of having to recover monies, should a

[7] Le 2 novembre 2004, le syndicat a présenté sa demande de réexamen. Aucune demande de suspension d'exécution de la décision n'y est mentionnée. Le Conseil n'est au courant d'aucune demande de contrôle judiciaire de la décision *Grace Bingley*, précitée.

[8] Les demandes qui font l'objet de la présente décision ont été présentées le 2 novembre 2004 et le 12 novembre 2004, respectivement.

[9] Dans sa réponse datée du 15 novembre 2004, M^me^ Bingley fait valoir que la demande de suspension d'exécution a été présentée pas moins de 20 jours après la date d'exigibilité du paiement et qu'on n'y explique pas en quoi un sursis d'exécution de l'ordonnance favoriserait la réalisation des objectifs du *Code*. M^me^ Bingley ajoute que la médiation ordonnée sert à des fins fondamentalement différentes de celles du paiement ordonné.

[10] Le syndicat s'oppose au paiement ordonné pour deux motifs. En premier lieu, sa demande de réexamen n'a pas encore été traitée et le résultat de cette procédure pourrait faire en sorte que le différend soit sans objet. En deuxième lieu, la demande est prématurée, vu que les parties ont convenu de se rencontrer le 19 novembre 2004, tel qu'ordonné par le Conseil. La demande de suspension d'exécution présentée par le syndicat est fondée sur les mêmes motifs. Le syndicat propose une ordonnance sur consentement qui l'obligerait à payer le montant exigé dans les cinq jours suivant la date de la décision du Conseil après le réexamen ou de la rencontre de règlement (la dernière de ces deux dates étant retenue). L'exécution de l'ordonnance serait suspendue en attendant l'issue de toute demande de contrôle judiciaire.

[11] La question à résoudre, dont pourrait dépendre la délivrance de l'ordonnance demandée en vertu de l'article 23, c'est de savoir si le Conseil devrait accorder la suspension d'exécution demandée par le syndicat.

[12] Les questions de principe relatives à la délivrance d'une suspension d'exécution ont été abordées en détail dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, [2002] CCRI n° 204 (demande de contrôle judiciaire retirée le 11 septembre 2003). Les questions soulevées en l'espèce correspondent à celles de cette affaire. Dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, précitée, le Conseil a refusé d'ordonner une suspension d'exécution pour le motif que les décisions du Conseil sont définitives

reconsideration decision be successful, was not an appropriate consideration in the granting of a stay, since this was a matter that could be addressed by way of section 99 of the *Code*. The Board further held that the person seeking to stay a decision must demonstrate how a stay would assist the Board in fulfilling an objective of the *Code*. The mere possibility that a decision could be reversed on reconsideration or review was irrelevant.

(article 22 du *Code*). Il a affirmé également que les inconvénients découlant de la nécessité de récupérer des sommes d'argent après le réexamen, dans l'éventualité d'une décision favorable, ne constituait pas une considération pertinente lorsqu'il s'agissait d'ordonner un sursis, car cette question pouvait être réglée au moyen de l'article 99 du *Code*. Le Conseil a de plus estimé que la personne qui demande la suspension de l'exécution d'une décision doit fournir des éléments de preuve permettant d'établir de quelle manière un sursis d'exécution aiderait le Conseil à réaliser un objectif du *Code*. La simple possibilité que la décision soit infirmée dans le cadre d'un réexamen ou d'un contrôle judiciaire n'était pas pertinente.

[13] In the present matter, for the reasons expressed in *Brink's Canada Limited*, *supra*, the Board dismisses the union's arguments. The union's application for a stay is without merit, ill-timed and misdirected. The Board's order is final even though it might be reconsidered or reviewed. The award of $5,000 to Ms. Bingley is clearly stated in the decision *Grace Bingley*, *supra*, at paragraph 128, as being for expenses incurred in the process leading to the decision, and is quite separate from anything that might occur as a result of mediation. The union's proposed consent order is non responsive to the application for enforcement. Its foot-dragging on such an issue is precisely the reason why the remedy set out in section 23 of the *Code* exists.

[13] En l'espèce, pour les motifs exprimés dans l'affaire *Brink's Canada Limited*, précitée, le Conseil rejette les arguments du syndicat. La demande de suspension d'exécution présentée par le syndicat n'est pas fondée et elle est inopportune et mal inspirée. Bien qu'elle puisse être réexaminée ou faire l'objet d'un contrôle, l'ordonnance du Conseil est définitive. Le paragraphe 128 de la décision *Grace Bingley*, précitée, indique clairement que le montant de 5 000 $ accordé à M^me^ Bingley vise à compenser les frais engagés au cours du processus qui a conduit à la décision et est tout à fait distinct de tout ce qui pourrait se produire au cours de la médiation. L'ordonnance sur consentement proposée par le syndicat ne tient pas compte de la demande d'exécution. C'est précisément à cause du manque de coopération du syndicat sur ce genre de question que le redressement prévu à l'article 23 du *Code* existe.

[14] For the above-stated reasons, Ms. Bingley's application is granted and the union's stay application is dismissed. The Board shall forthwith file a copy of its decision in the Federal Court as provided in sections 23(2) and (3) of the *Code*.

[14] Pour les motifs énoncés ci-dessus, la demande de M^me^ Bingley est accueillie et la demande de suspension d'exécution de la décision présentée par le syndicat est rejetée. Le Conseil déposera immédiatement une copie du dispositif de sa décision à la Cour fédérale en vertu des paragraphes 23(2) et (3) du *Code*.

[15] The union may wish to keep in mind that failure to comply with the payment order contained in the decision *Grace Bingley*, *supra*, forthwith could be interpreted as a demonstration of bad faith on the part of the union in complying with the order for a mediation, and could affect the course of events were a hearing on the matter of redress as provided in paragraph 129 of the decision to become necessary.

[15] Le syndicat aurait peut-être intérêt à garder à l'esprit le fait que le défaut de se conformer immédiatement à l'ordre de paiement contenu dans la décision *Grace Bingley*, précitée, pourrait être interprété comme une démonstration de mauvaise foi de sa part en ce qui concerne la conformité à l'ordonnance sur la tenue d'une médiation, et pourrait avoir une incidence sur le déroulement des événements si l'audience sur la question du redressement prévue au paragraphe 129 de la décision s'avérait nécessaire.

CASES CITED

Bingley (Grace), [2004] CIRB no. 291

Brink's Canada Limited, [2002] CIRB no. 204

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 22; 23(1), 23(2), 23(3); 99

AFFAIRES CITÉES

Bingley (Grace), [2004] CCRI n° 291

Brink's Canada Limited, [2002] CCRI n° 204

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 22; 23(1), 23(2), 23(3); 99

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Dynamex Inc.,
applicant,
and
Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Local Union No. 141,
respondent.

CITED AS: Dynamex Inc.

Board File: 23187-C

Decision no. 298
December 1, 2004

Referral to the Board - Dynamex filed an application under section 65(1) of the *Code* requesting the Board's determination as to whether the Cambridge owner-operators are employees bound by the collective agreement - An arbitration decision was issued prior to this application finding in the union's favour that the scope clause included the Cambridge employees - Section 65 must be interpreted in a manner that requires current and ongoing arbitration proceedings, at the time a referral to the Board is made - The combined effect of sections 57, 58 and 65 of the *Code* leads the present panel to conclude that a referral to the Board after the issue has been disposed of through the arbitration process cannot and must not be used as a back door to have the Board review or amend a decision of an arbitrator - Where there is no question "properly" before the Board for determination pursuant to section 65 of the *Code*, the Board is without jurisdiction to determine the matter - The application is dismissed.

The Board is composed of Mr. Douglas G. Ruck, Q.C., Vice-Chairperson, and Ms. Laraine C. Singler and Ms. Elisabeth C. Kriegler, Members, sitting pursuant to section 14(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board may render its decision without holding an oral hearing. Notwithstanding the applicant's request for a hearing,

Motifs de décision

Dynamex Inc.,
requérante,
et
Section locale 141 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers),
intimée.

CITÉ: Dynamex Inc.

Dossier du Conseil: 23187-C

Décision n° 298
le 1er décembre 2004

Renvoi au Conseil - Dynamex a présenté une demande en vertu du paragraphe 65(1) du *Code* afin que le Conseil détermine si les propriétaires-exploitants de Cambridge sont des employés liés par la convention collective - Une décision arbitrale concluant en faveur du syndicat, à savoir que la disposition sur le champ d'application incluait les employés de Cambridge, a été rendue avant la présentation de la demande en l'espèce - L'article 65 doit être interprété d'une façon qui requiert une procédure d'arbitrage courante et continue, au moment où il y a un renvoi au Conseil - L'effet combiné des articles 57, 58 et 65 du *Code* amène le banc actuel à conclure qu'un renvoi au Conseil après que la question a été tranchée par le processus d'arbitrage ne peut pas et ne doit pas être utilisé comme un moyen détourné de donner au Conseil la possibilité de réviser ou de modifier la décision d'un arbitre - Lorsqu'il n'y a pas de question soumise «à juste titre» au Conseil pour décision conformément à l'article 65 du *Code*, le Conseil n'a pas compétence pour trancher la question - La demande est rejetée.

Le banc du Conseil est composé de Me Douglas G. Ruck, c.r., Vice-président, ainsi que de Mmes Laraine C. Singler et Elisabeth C. Kriegler, Membres, siégeant en vertu du paragraphe 14(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

Aux termes de l'article 16.1 du *Code*, le Conseil est habilité à trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Malgré la demande d'audience de la

the Board is satisfied the parties' submissions and other materials on file are sufficient to fully decide the matters at issue without the need for an oral hearing.

Counsel of Record

Mr. Richard P. Bowles, for Dynamex Inc.;
Ms. Joanne L. McMahon, for Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Local Union No. 141.

These reasons for decision were written by Ms. Laraine C. Singler, Member.

I - Nature of the Application

[1] On August 22, 2002, Dynamex Inc. (Dynamex or the employer) filed an application under section 65(1) of the *Code* maintaining that a "question has arisen in connection with [an] arbitration as to who is bound by a collective agreement" between Dynamex and the Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers Local Union No. 141 (the Teamsters or the union). Dynamex requests an interim order suspending the arbitration pending this Board's determination of the employer's section 65 referral as well as an order declaring that a certain group of owner-operators (namely, those employees operating from its Cambridge branch) are not employees bound by the provisions of the collective agreement in question.

[2] At the request of Dynamex and with the agreement of the union, the Board held this matter in abeyance until August 5, 2003, to allow the parties to continue their settlement negotiations in relation to the issues raised by this application. In response to several further requests from the parties, the Board continued to hold the matter in abeyance to allow the settlement discussions to continue. On March 6, 2004, Dynamex informed the Board that the parties' settlement discussions were unsuccessful. Dynamex requested the Board to reactivate this matter as the issues raised in its application "are still outstanding and continue to be contentious." Dynamex advised that the question of which owner-operators are members of the bargaining unit remains very much at issue. Accordingly, the

requérante, le Conseil est convaincu que les arguments des parties et les autres documents versés au dossier sont suffisants pour trancher complètement les questions en litige sans qu'il soit nécessaire de tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Richard P. Bowles, pour Dynamex Inc.;
M[e] Joanne L. McMahon, pour la section locale 141 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers).

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[me] Laraine C. Singler, Membre.

I - Nature de la demande

[1] Le 22 août 2002, la société Dynamex Inc. (Dynamex ou l'employeur) a présenté une demande en vertu du paragraphe 65(1) du *Code* dans laquelle elle soutient qu'une «question a été soulevée dans une affaire d'arbitrage pour déterminer l'identité des employés liés par une convention collective» (traduction) conclue entre Dynamex et la section locale 141 de la Fraternité internationale des Teamsters (Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers) (les Teamsters ou le syndicat). Dynamex demande une ordonnance provisoire qui suspend l'arbitrage en attendant la décision du Conseil dans le cadre du renvoi de l'employeur en vertu de l'article 65 et une ordonnance déclarant qu'un certain groupe de propriétaires-exploitants (à savoir, les employés oeuvrant à sa division de Cambridge) ne sont pas des employés liés par les dispositions de la convention collective en question.

[2] À la demande de Dynamex et avec l'assentiment du syndicat, le Conseil a gardé cette question en suspens jusqu'au 5 août 2003 pour permettre aux parties de poursuivre leurs négociations en vue d'un règlement relativement aux questions soulevées par cette demande. En réponse à plusieurs autres demandes des parties, le Conseil a maintenu l'affaire en suspens pour permettre la poursuite des discussions en vue du règlement. Le 6 mars 2004, Dynamex a informé le Conseil que les discussions des parties en vue d'un règlement avaient échoué. L'employeur a demandé au Conseil de réactiver cette affaire car les questions en litige soulevées dans sa demande «ne sont toujours pas réglées et demeurent litigieuses» (traduction). Dynamex a informé les intéressés que la question de savoir quels

Board considered the matter and is issuing its decision at this time.

II - Background and Facts

[3] Dynamex is a company engaged in the business of providing transport and delivery services throughout Canada. One of its branches of operations is located in London, Ontario. Another is located in Cambridge, Ontario, approximately 65 miles from London. Approximately 68 owner-operators operate from the Cambridge branch.

[4] The union is the bargaining agent certified by the Board on February 21, 1992 (Board order no. 5984-U) for a unit described as:

> all dependent contractors employed by Dynamex Express Inc. working in and out of London, Ontario, **excluding** supervisors, those above the rank of supervisor, office and sales staff, dispatcher and tracer.

[5] On March 20, 2000, the Teamsters filed a policy grievance asserting that the dependent contractors (owner-operators) working in Cambridge fell within the parameters of the scope clause of the collective agreement in force between the parties. The Teamsters took the position that the Cambridge owner-operators should be placed on the London seniority list and become members of the union as the owner-operators in Chatham, Sarnia and Windsor, Ontario, had previously done. The applicable provisions of the collective agreement at issue were:

> 1.01a) The Company does hereby recognize the Union as the sole and exclusive bargaining agent for all Dependent Contractors contracted by the Company at all company operations save and except supervisors, those above the rank of supervisor, office staff, sales staff, dispatcher and tracer.
>
> The term "Dependent Contractor" shall mean all "Owner-Operators".
>
> ...
>
> 1.02 For any new terminal established or any existing terminal, the following conditions shall apply:

propriétaires-exploitants sont membres de l'unité de négociation demeure au centre du litige. Par conséquent, le Conseil a examiné la question et rend maintenant sa décision.

II - Contexte et faits

[3] Dynamex est une entreprise offrant des services de transport et de livraison dans tout le Canada. L'une de ses divisions se trouve à London, en Ontario. Une autre est située à Cambridge, aussi en Ontario, à environ 65 milles de London. Environ 68 propriétaires-exploitants exercent leurs activités à partir de la division de Cambridge.

[4] Le syndicat est l'agent négociateur accrédité par le Conseil le 21 février 1992 (ordonnance du Conseil n° 5984-U) pour une unité décrite de la façon suivante:

> tous les entrepreneurs dépendants à l'emploi de Dynamex Express Inc. travaillant à London (Ontario) et à partir de cette localité, **à l'exclusion** des superviseurs et de ceux de rang supérieur, des employés de bureau et des ventes, des répartiteurs et des préposés aux recherches.

[5] Le 20 mars 2000, les Teamsters ont déposé un grief collectif dans lequel ils allèguent que les entrepreneurs dépendants (propriétaires-exploitants) qui travaillent à Cambridge sont visés par les paramètres de la disposition portant sur le champ d'application de la convention collective qui est en vigueur entre les parties. Les Teamsters ont fait valoir que les propriétaires-exploitants de Cambridge devraient être inscrits sur la liste d'ancienneté de London et devenir des membres du syndicat comme les propriétaires-exploitants de Chatham, Sarnia et Windsor, en Ontario, l'avaient fait auparavant. Les dispositions applicables de la convention collective en litige étaient les suivantes:

> 1.01a) L'entreprise reconnaît le syndicat à titre d'agent négociateur exclusif de tous les entrepreneurs dépendants recrutés à contrat par l'entreprise à tous les sites d'exploitation de l'entreprise, à l'exception des superviseurs, et de ceux de rang supérieur, des employés de bureau et des ventes, des répartiteurs et des préposés aux recherches.
>
> Le terme «entrepreneur dépendant» désigne tous les «propriétaires-exploitants».
>
> ...
>
> 1.02 Pour tout nouveau terminal ou tout terminal existant, les conditions suivantes s'appliquent:

> Any and all owner-operators contracted shall, as a condition of their engagement, be subject to this Collective Agreement.

[6] Arbitrator Mary Lou Tims heard the Teamsters' grievance on March 4 and July 8, 2002. The union argued that the employer's Cambridge owner-operators fit within the parameters of the scope clause of the existing London collective agreement. Dynamex took the position that the arbitrator's jurisdiction to interpret the collective agreement was limited by virtue of this Board's authority under the *Code* to determine appropriate bargaining units. Dynamex maintained that the arbitrator had to interpret the recognition clause of the collective agreement in light of the certification issued by the Board and could not, in interpreting the collective agreement, expand the geographic parameters of the certificate issued by the Board.

[7] On August 2, 2002, Arbitrator Tims issued her award. She found the evidence demonstrated that Dynamex and the Teamsters mutually intended to expand the geographic scope of their collective agreement beyond the parameters of the Board's certificate to encompass the disputed Cambridge owner-operators. Arbitrator Tims states:

> ... I am convinced that the very broad language of articles 1.01(a) and 1.02 of the collective agreement viewed in the light of the evidence here must be regarded as reflecting the parties' shared intention that the bargaining unit be broadened beyond the geographic parameters set out in the Board certificate, at least to the extent that it encompasses the Company's Cambridge owner-operators.
>
> I accept the Union's position that there is no provision in the *Code* and no mandate in the jurisprudence referred to by the parties which entitles me, as an arbitrator appointed to interpret and apply the terms of the collective agreement, to disregard the freely negotiated language before me here. I am, with respect, unable to accept the Company's submission that I usurp the exclusive function of the Board in so finding.
>
> As set out above, I recognize and it is undisputed that the *Code* empowers the Board to determine bargaining units "appropriate for collective bargaining" both at the time of certification, and later, upon review of the structure of the bargaining unit. It is clear that the Board is not bound in this regard by the agreement of the parties. It is notable that the *Code* defines

> Tous les propriétaires-exploitants recrutés à contrat doivent, aux termes de leurs conditions d'embauche, être visés par la présente convention collective.
>
> (traduction)

[6] L'arbitre Mary Lou Tims a entendu le grief des Teamsters le 4 mars et le 8 juillet 2002. Le syndicat a soutenu que les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge de l'employeur respectaient les critères énoncés dans la disposition sur le champ d'application de la convention collective existante pour la division de London. Dynamex a affirmé que la compétence de l'arbitre pour interpréter la convention collective était limitée par la compétence du présent Conseil, en vertu du *Code*, de déterminer les unités habiles à négocier collectivement. Dynamex a fait valoir que l'arbitre devait interpréter la clause de la reconnaissance syndicale figurant dans la convention collective en tenant compte de l'accréditation accordée par le Conseil et ne pouvait pas, au moment d'interpréter la convention collective, élargir les paramètres géographiques précisés dans le certificat d'accréditation délivré par le Conseil.

[7] Le 2 août 2002, l'arbitre Tims a rendu sa décision. Selon elle, la preuve établissait que Dynamex et les Teamsters avaient mutuellement l'intention d'élargir la portée géographique de leur convention collective au-delà des paramètres précisés dans le certificat d'accréditation délivré par le Conseil de manière à inclure les propriétaires-exploitants de Cambridge qui sont au centre du litige. L'arbitre Tims a dit ceci:

> ... Je suis persuadée que le libellé très général des dispositions 1.01(a) et 1.02 de la convention collective examiné à la lumière de la preuve soumise en l'espèce doit être considéré comme s'il reflétait l'intention commune des parties selon laquelle l'unité de négociation devrait être élargie au-delà des paramètres géographiques précisés dans le certificat du Conseil, au moins de manière à inclure les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge de l'entreprise.
>
> J'accepte la position du syndicat selon laquelle aucune disposition du *Code* ni aucun mandat dans la jurisprudence mentionnée par les parties ne me donne le droit, à titre d'arbitre nommé pour interpréter et appliquer les modalités de la convention collective, d'écarter le libellé négocié librement devant moi. Avec égards, je ne puis accepter la position de l'entreprise selon laquelle j'usurpe la fonction exclusive du Conseil en tirant cette conclusion.
>
> Comme il est énoncé précédemment, je reconnais et il est indéniable que le *Code* habilite le Conseil à déterminer les unités «habiles à négocier collectivement» tant au moment de l'accréditation que plus tard, au moment de l'examen de la structure de l'unité de négociation. Il est clair que le Conseil n'est pas lié à cet égard par l'entente entre les parties. Il est à

"bargaining unit" as either a unit which the Board has determined to be appropriate or as one "to which a collective agreement applies" (s. 3(1)). The fact that the parties may have acted at their "peril" in the present case in amending the recognition clause beyond the geographic parameters of the Board certificate, does not in my view constitute any basis upon which I can properly decline to interpret the language to which they agreed.

While the factual circumstances before Arbitrator Kirkwood differ significantly from those before me here, I recognize that Ms. Kirkwood concluded that she could not interpret the contractual recognition clause before her as extending beyond the geographic parameters of the Board's certificate. To the extent that she determined that she lacked jurisdiction to do so, I must, with respect, decline to reach the same conclusion here.

In finding that the parties have agreed to language which includes within its parameters the Company's Cambridge owner-operators, I am merely interpreting their agreement. The *Code* is clear that the Board has jurisdiction to determine whether or not such unit is "appropriate for collective bargaining", and that it will not be bound by the parties' agreement in rendering its decision. I agree with Arbitrator Kirkwood that the scope clause to which I find the parties have agreed "could be overturned on a challenge" by the Board. While I have determined that the parties before me have agreed to language which encompasses the Cambridge owner-operators within the bargaining unit, the Board, if this matter comes before it, will determine whether or not the unit to which the parties have agreed, is indeed "appropriate for collective bargaining." The possibility that the Board in the exercise of its jurisdiction could conclude that such unit is not appropriate within the meaning of the *Code* in no way relieves me of my responsibility to interpret the contractual language before me to which the parties have agreed.

Accordingly, for the reasons set out herein, the grievance before me is allowed. I conclude that the Company's Cambridge owner-operators fall within the scope of the parties' collective agreement, and I order that the Company comply with articles 1.01(a) and 1.02 therein by recognizing that the Cambridge owner-operators are subject to the collective agreement.

I remain seized with this matter in the event that the parties experience difficulties in implementing this award.

I recognize that the parties agreed that it is open to me pursuant to s. 65 of the *Code* to refer any question arising in these proceedings to the Board for determination. Neither party

noter que le *Code* définit l'expression «unité de négociation» comme une unité déclarée par le Conseil habile à négocier collectivement ou «régie par une convention collective» (par. 3(1)). Le fait que les parties ont peut-être agi à leurs risques dans la présente affaire en modifiant la disposition de reconnaissance syndicale au-delà des paramètres géographiques du certificat d'accréditation délivré par le Conseil ne constitue pas, à mon point de vue, un fondement sur lequel je peux m'appuyer à juste titre pour refuser d'interpréter le libellé dont elles ont convenu.

Bien que les circonstances de fait soumises à l'arbitre Kirkwood diffèrent beaucoup de celles qui m'ont été présentées en l'espèce, je reconnais que M^me^ Kirkwood a conclu qu'elle ne pouvait pas interpréter la disposition sur la reconnaissance contractuelle qui lui a été soumise comme une disposition qui s'étend au-delà des paramètres géographiques du certificat délivré par le Conseil. Dans la mesure où elle a établi qu'elle n'avait pas compétence pour le faire, je dois, avec égards, refuser de tirer la même conclusion en l'espèce.

En concluant que les parties ont souscrit au libellé qui inclut dans ses paramètres les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge de l'entreprise, j'interprète seulement leur convention. Le *Code* établit clairement que le Conseil a compétence pour déterminer si une telle unité est «habile à négocier collectivement» et qu'il n'est pas lié par l'entente entre les parties lorsqu'il rend sa décision. Je conviens avec l'arbitre Kirkwood que la disposition sur le champ d'application sur laquelle les parties se sont mises d'accord «pourrait être annulée si elle était contestée» par le Conseil. Bien que j'aie établi que les parties présentes devant moi se sont mises d'accord sur un libellé qui inclut les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge dans l'unité de négociation, le Conseil, s'il est saisi de cette question, établira si oui ou non l'unité sur laquelle les parties se sont mises d'accord est effectivement «habile à négocier collectivement». La possibilité que le Conseil, dans le cadre de l'exercice de sa compétence, puisse conclure que cette unité n'est pas habile à négocier collectivement au sens du *Code* ne me soustrait aucunement à ma responsabilité d'interpréter le libellé contractuel qui m'a été soumis et auquel les parties ont souscrit.

Par conséquent, pour les motifs énoncés précédemment, le grief qui m'a été présenté est accueilli. Je conclus que les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge de l'entreprise sont visés par le champ d'application de la convention collective liant les parties, et j'ordonne que l'entreprise se conforme aux dispositions 1.01(a) et 1.02 de cette convention et reconnaisse ainsi que les propriétaires-exploitants de Cambridge sont assujettis à la convention collective.

Je demeure saisie de cette affaire au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre cette décision en oeuvre.

Je reconnais que les parties ont convenu qu'il m'appartient, en vertu de l'article 65 du *Code*, de renvoyer au Conseil toute question découlant de cette instance à des fins de décision.

suggested that I ought to do so, and I decline to do so in the circumstances before me.

(*Re Dynamex Inc. and Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Loc. 141* (2003), 111 L.A.C. (4th) 145, pages 160-162)

III - Position of the Parties

[8] Together with its application, Dynamex has filed a copy of the arbitral award in question and all of the exhibits filed before Arbitrator Tims. Dynamex submits the basis for its application is that "a question has arisen in connection with this arbitration as to who is bound by a collective agreement." According to Dynamex, the arbitrator "held the arbitration open" by stating she remained seized with the matter in the event the parties experienced difficulties implementing her award. Dynamex makes no submissions to support its request for an oral hearing or an interim Board order "suspending the arbitration."

[9] The union challenges the employer's suggestion that Arbitrator Tims held the arbitration open by virtue of remaining seized of the implementation of her award. The union contends there are no grounds for the employer's application since the matter of who is bound by the collective agreement has already been determined by Arbitrator Tims. Furthermore, the union argues the order for interim relief requested by Dynamex would interfere with the implementation of the arbitrator's award. While acknowledging the Board's jurisdiction to determine an appropriate bargaining unit and amend a bargaining unit after certification, the union submits the Board should reject the employer's application in the present circumstances. The union asks the Board to dismiss the application without an oral hearing.

[10] Should the Board decide there is an issue to be determined, the union alternatively requests that the Board amend the original certificate to reflect the scope clause the parties negotiated in their collective agreement. Dynamex contends the union's alternative is tantamount to a separate application and thus must be filed separately in accordance with the Board's relevant procedural requirements. Accordingly, Dynamex submits the Board should issue procedural directions to

Aucune des parties n'a proposé que je le fasse, et je refuse de le faire dans la situation actuelle.

(*Re Dynamex Inc. and Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen and Helpers, Loc. 141* (2003), 111 L.A.C. (4th) 145, pages 160-162; traduction)

III - Position des parties

[8] Avec sa demande, Dynamex a déposé une copie de la décision arbitrale en question et toutes les pièces déposées devant l'arbitre Tims. Dynamex soutient que le fondement de sa demande est qu'une «question a été soulevée dans une affaire d'arbitrage pour déterminer l'identité des employés liés par une convention collective». Selon Dynamex, l'arbitre «a gardé le dossier d'arbitrage ouvert» (traduction) en déclarant qu'elle demeurait saisie de l'affaire au cas où les parties auraient de la difficulté à mettre sa décision en oeuvre. Dynamex ne présente aucune observation à l'appui de sa demande d'audience publique ou d'ordonnance provisoire du Conseil en vue de «suspendre l'arbitrage» (traduction).

[9] Le syndicat conteste l'idée de l'employeur selon laquelle l'arbitre Tims a maintenu le dossier d'arbitrage ouvert en demeurant saisie de l'affaire pour la mise en oeuvre de sa décision. Le syndicat prétend que la demande de l'employeur n'est pas fondée puisque la question de savoir qui est lié par la convention collective a déjà été tranchée par l'arbitre Tims. En outre, le syndicat fait valoir que l'ordonnance demandée par Dynamex sur des mesures de redressement provisoires ferait obstacle à l'application de la décision de l'arbitre. Tout en reconnaissant la compétence du Conseil de déterminer l'unité habile à négocier collectivement et de modifier une unité de négociation après l'accréditation, le syndicat soutient que le Conseil devrait rejeter la demande de l'employeur dans la situation actuelle. Le syndicat demande au Conseil de rejeter la demande sans tenir d'audience.

[10] Si le Conseil décide qu'il y a une question à trancher, le syndicat demande subsidiairement que le Conseil modifie le certificat d'accréditation initiale de manière à tenir compte de la clause sur le champ d'application négociée par les parties dans leur convention collective. Dynamex affirme que la solution de rechange du syndicat équivaut à une demande distincte et que celle-ci doit par conséquent être présentée séparément conformément aux exigences

the parties as to whether it will review the bargaining unit within the present application.

[11] The parties do not dispute that the Cambridge owner-operators are employees within the meaning of the *Code*. Nor is there any suggestion that the inclusion of these employees under the collective agreement infringes upon the representation rights of another bargaining agent.

IV - Issues to Determine

[12] Dynamex requests the Board's determination under section 65(1) of the *Code* as to whether the Cambridge owner-operators are employees bound by the collective agreement between Dynamex and the Teamsters. Section 65 provides as follows:

> 65.(1) Where any question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board, relating to the existence of a collective agreement or the identification of the parties or employees bound by a collective agreement, the arbitrator or arbitration board, the Minister or any alleged party may refer the question to the Board for determination.
>
> (2) The referral of any question to the Board pursuant to subsection (1) shall not operate to suspend any proceeding before an arbitrator or arbitration board unless the arbitrator or arbitration board decides that the nature of the question warrants a suspension of the proceeding or the Board directs the suspension of the proceeding.

[13] Dynamex frames its application, paralleling the provisions of section 65(1), as a question that "arises in connection with" an arbitration before Arbitrator Tims in relation to "the identification of... employees bound by [the] collective agreement." Dynamex referred its question to the Board 20 days after Arbitrator Tims issued her award. At the same time, Dynamex requested an interim order "suspending the arbitration" of the union policy grievance at issue, pursuant to the Board's discretionary authority under section 65(2), pending the Board's determination of the question referred.

[14] In order for the Board to take jurisdiction over this question, the Board must be satisfied that the prerequisite to its jurisdiction has been met. As the Board derives its jurisdiction in this matter from

procédurales pertinentes du Conseil. Par conséquent, Dynamex soutient que le Conseil devrait communiquer des directives procédurales aux parties sur la question de savoir s'il reverra l'unité de négociation dans le cadre de la présente demande.

[11] Les parties ne contestent pas que les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge sont des employés au sens du *Code*. Personne ne laisse entendre non plus que le fait que ces employés soient visés par la convention collective porte atteinte aux droits de représentation d'un autre agent négociateur.

IV - Questions à trancher

[12] Dynamex demande que le Conseil se prononce en vertu du paragraphe 65(1) du *Code* sur la question de savoir si les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge sont des employés liés par la convention collective conclue entre Dynamex et les Teamsters. L'article 65 est libellé comme suit:

> 65.(1) Toute question soulevée dans une affaire d'arbitrage et se rapportant à l'existence d'une convention collective ou à l'identité des parties ou des employés qu'elle lie peut être renvoyée au Conseil, pour décision, par l'arbitre, le conseil d'arbitrage, le ministre ou toute prétendue partie.
>
> (2) Le renvoi visé au paragraphe (1) ne suspend la procédure engagée devant l'arbitre ou le conseil d'arbitrage que si l'un ou l'autre décide que la nature de la question le justifie ou que le Conseil lui-même ordonne la suspension.

[13] Dynamex formule sa demande en la faisant correspondre aux dispositions du paragraphe 65(1), la présentant comme une question «soulevée dans une affaire» d'arbitrage devant l'arbitre Tims relativement à l'«identité des employés» liés par une convention collective. Dynamex a renvoyé sa question au Conseil 20 jours après que l'arbitre Tims eut rendu sa décision. Simultanément, Dynamex a demandé une ordonnance provisoire «suspendant l'arbitrage» du grief collectif du syndicat qui est en litige, conformément au pouvoir discrétionnaire du Conseil prévu au paragraphe 65(2), en attendant la décision du Conseil au sujet de la question renvoyée.

[14] Pour que le Conseil exerce sa compétence sur cette question, il doit être convaincu que les conditions qui lui permettent de l'exercer ont été respectées. Comme la compétence du Conseil sur cette question découle de

section 65 of the *Code*, the substance of the application must be reviewed to determine whether there is in fact any question "properly" before the Board. The question at issue in the present case was referred to the Board by the employer. It is the very question already determined by Arbitrator Tims for which Dynamex now requests a Board order reaching the opposite conclusion. The arbitral award found the Cambridge owner-operators were bound by the collective agreement between Dynamex and the Teamsters. Dynamex now seeks an order from the Board that the Cambridge owner-operators are **not** employees bound by the collective agreement in question. In essence, then, Dynamex is requesting the Board to counteract the results of the arbitral award issued on August 2, 2002.

V - Analysis and Decision

[15] Section 65 of the *Code* by its very nature calls into play the jurisdiction and powers of both arbitrators and the Board, which can and do overlap from time to time. Where the Board is required to determine an issue that involves the interplay between these respective powers, the Board must take a pragmatic and purposive approach to its interpretation of the specific provisions of the *Code* in question as well as be guided by the overall labour relations context in light of the objects and purposes of the *Code*, particularly, the encouragement of free collective bargaining and the constructive settlement of disputes.

[16] Consequently, in determining whether there is a question properly before the Board in this case, the Board must not only look to section 65 itself but also consider other relevant provisions of the *Code*. Sections 56 through 64 set out a regime for the settlement of disputes between parties to a collective agreement governed by the *Code*. All collective agreements must contain a dispute resolution mechanism and, if one is not expressly provided for in the agreement, all disputes are to be submitted to an arbitrator for final settlement. Provision is made for ministerial appointment of an arbitrator where needed and various other elements of the process. Of particular relevance here are sections 57 and 58 of the *Code*, which provide as follows:

> 57.(1) Every collective agreement shall contain a provision for final settlement without stoppage of work, by arbitration or otherwise, of all differences between the parties to or

l'article 65 du *Code*, le fond de la demande doit être revu afin que soit établi si, de fait, une question a été «à juste titre» soumise au Conseil. La question en litige en l'espèce a été renvoyée au Conseil par l'employeur. C'est à l'égard de la même question déjà tranchée par l'arbitre Tims que Dynamex demande maintenant une ordonnance du Conseil pour obtenir une conclusion opposée. L'arbitre a conclu que les propriétaires-exploitants de la division de Cambridge étaient liés par la convention collective conclue entre Dynamex et les Teamsters. Dynamex demande maintenant une ordonnance du Conseil établissant que les propriétaires-exploitants de Cambridge ne sont **pas** des employés liés par la convention collective en question. En substance, Dynamex demande donc au Conseil de neutraliser la décision arbitrale rendue le 2 août 2002.

V - Analyse et décision

[15] De par sa nature même, l'article 65 du *Code* fait entrer en jeu la compétence et les pouvoirs des arbitres et du Conseil, des éléments qui peuvent se chevaucher et le font parfois. Si le Conseil doit trancher une question qui appelle l'action conjuguée de ces pouvoirs respectifs, il doit adopter une approche pragmatique et fondée sur l'objet visé de son interprétation des dispositions précises du *Code* qui sont touchées et se laisser guider par le contexte global des relations du travail en tenant compte des objets et des fins du *Code*, notamment l'encouragement des libres négociations collectives et du règlement positif des différents.

[16] Par conséquent, pour déterminer si une question a été soumise à juste titre au Conseil en l'espèce, celui-ci doit non seulement se pencher sur l'article 65 lui-même, mais il doit également examiner d'autres dispositions pertinentes du *Code*. Les articles 56 à 64 établissent un régime de règlement des conflits entre les parties à une convention collective régie par le *Code*. Toutes les conventions collectives doivent renfermer un mécanisme de règlement des conflits et, si un tel mécanisme n'est pas expressément prévu dans la convention, tous les conflits doivent être soumis à un arbitre en vue de leur règlement définitif. Des dispositions prévoient la nomination d'un arbitre, au besoin, par le ministre ainsi que divers autres éléments du processus. Dans le cas qui nous occupe, les articles 57 et 58 du *Code* sont particulièrement pertinents. Ils prévoient ce qui suit:

> 57.(1) Est obligatoire dans la convention collective la présence d'une clause prévoyant le mode - par arbitrage ou toute autre voie - de règlement définitif, sans arrêt de travail, des

employees bound by the collective agreement, concerning its interpretation, application, administration or alleged contravention.

...

58.(1) Every order or decision of an arbitrator or arbitration board is final and shall not be questioned or reviewed in any court.

(2) No order shall be made, process entered or proceeding taken in any court, whether by way of injunction, *certiorari*, prohibition, *quo warranto* or otherwise, to question, review, prohibit or restrain an arbitrator or arbitration board in any of their proceedings under this Part.

(3) For the purposes of the *Federal Courts Act*, an arbitrator appointed pursuant to a collective agreement or an arbitration board is not a federal board, commission or other tribunal within the meaning of that Act.

[17] Section 57 of the *Code* exhibits that Parliament's preferred method for the settlement of parties' differences concerning the "interpretation, application, administration or alleged contravention" of their collective agreements is the private dispute resolution mechanism "by arbitration or otherwise" imposed by the *Code*. In accordance with section 57, the parties in the present case used the arbitration process under their collective agreement to achieve a "final settlement" of their dispute. Arbitrator Tims heard the union's grievance on March 4 and July 8, 2002. She issued her award on August 2, 2002, finding in the union's favour that the scope clause negotiated by the employer and the union included the Cambridge employees in question.

[18] Section 58 of the *Code* expressly provides that any order or decision issued by an arbitrator or arbitration board is final and may not be questioned before any court. Parliament has protected arbitral decisions and orders with a strong privative clause and declined to accord the Board the power to review arbitral awards unlike the situation in some jurisdictions, such as British Columbia for example, where the labour board does have such a power of review (see section 99 of the *Labour Relations Code*, R.S.B.C., 1996, c. 244). This privative clause is intended to prevent parties from engaging in continuous and unending litigation over the subject matter of an arbitration once the order or award has been issued (see *Vijay K. Goela*, March 1, 2000 (CIRB LD 188)).

[19] Despite the fact that an arbitrator had rendered a final decision on the issue of whether the Cambridge

désaccords qui pourraient survenir entre les parties ou les employés qu'elle régit, quant à son interprétation, son application ou sa prétendue violation.

...

58.(1) Les ordonnances ou décisions d'un conseil d'arbitrage ou d'un arbitre sont définitives et ne peuvent être ni contestées ni révisées par voie judiciaire.

(2) Il n'est admis aucun recours ou décision judiciaire - notamment par voie d'injonction, de *certiorari*, de prohibition ou de *quo warranto* - visant à contester, réviser, empêcher ou limiter l'action d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage exercée dans le cadre de la présente partie.

(3) Pour l'application de la *Loi sur les Cours fédérales*, l'arbitre nommé en application d'une convention collective et le conseil d'arbitrage ne constituent pas un office fédéral au sens de cette loi.

[17] L'article 57 du *Code* illustre la méthode que privilégie le Parlement pour le règlement des désaccords entre les parties quant à l'interprétation, l'application ou la prétendue violation de leurs conventions collectives, à savoir le mécanisme privé de règlement des conflits «par arbitrage ou toute autre voie» imposé par le *Code*. Conformément à l'article 57, les parties en l'espèce ont eu recours au processus d'arbitrage prévu par leur convention collective pour parvenir à un «règlement définitif» de leur conflit. L'arbitre Tims a entendu le grief du syndicat le 4 mars et le 8 juillet 2002. Elle a rendu sa décision le 2 août 2002, concluant en faveur du syndicat que la disposition sur le champ d'application négociée par l'employeur et le syndicat incluait les employés de Cambridge concernés.

[18] L'article 58 du *Code* prévoit expressément que toute ordonnance ou décision d'un arbitre ou d'un conseil d'arbitrage est définitive et ne peut pas être contestée par voie judiciaire. Le Parlement a protégé les décisions arbitrales et les ordonnances au moyen d'une clause privative rigoureuse et a refusé d'accorder au Conseil le pouvoir de revoir les décisions arbitrales, contrairement à ce qu'ont fait certaines provinces, comme la Colombie-Britannique, où la commission des relations de travail dispose d'un tel pouvoir de révision (voir l'article 99 du *Labour Relations Code*, R.S.B.C., 1996, ch. 244). Cette clause privative vise à empêcher les parties de s'engager dans des litiges continus et interminables sur le sujet d'un arbitrage une fois l'ordonnance ou la décision rendue (voir *Vijay K. Goela*, 1 mars 2000 (CCRI LD 188)).

[19] Malgré le fait qu'un arbitre a rendu une décision définitive sur la question de savoir si les employés de

employees were bound by the collective agreement, Dynamex proceeded after the fact to make a referral to the Board under section 65 of the *Code*. The employer's referral places the same issue directly before this Board, but seeks a different outcome. This would appear to come into direct conflict with section 58 of the *Code*. While Dynamex ostensibly seeks a determination of a question and an order suspending the arbitration proceedings until that determination is made, it is clear its objective is to have Arbitrator Tims' decision held in abeyance while the Board in effect rehears the union's policy grievance. In reality, the present application appears to the Board to be simply an attempt to appeal the arbitrator's decision. Seeking a Board order that the Cambridge owner-operators are **not** bound by the provisions of the collective agreement must be seen, in the context of the present circumstances, as a means to have this Board overturn the arbitral award that already found the employees in question were indeed bound by the collective agreement. To view the employer's application otherwise would amount to the Board exercising an appeal jurisdiction, contrary to section 58 of the *Code* (see *CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée* (1979), 34 di 803; and [1980] 1 Can LRBR 170 (CLRB no. 183)).

[20] For the purpose of interpreting section 65 of the *Code*, the statutory prerequisite for referral to the Board is those circumstances where a "question arises in connection with a matter that has been referred to an arbitrator or arbitration board." The Board's policy and powers respecting section 65 referral applications have been set out in numerous decisions of the Board. Section 65 allows for references or referrals to be made to the Board by the arbitrator (or arbitration board), the Minister of Labour, or either party to the collective agreement at issue, to determine specific questions. After exercising its authority under section 65, the Board then refers the matter back to the arbitrator, who is bound by the answer provided (see *Montreal Port Corporation* (1993), 91 di 199 (CLRB no. 1008); and *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498), affirmed *General Teamsters Local Union No. 362* v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A., no. A-106-85)).

[21] Section 58 stipulates that the Board has no jurisdiction to review a grievance arbitrator's decision,

Cambridge étaient liés par la convention collective, Dynamex a décidé après coup de renvoyer la question au Conseil en vertu de l'article 65 du *Code*. Le renvoi de l'employeur transmet la même question directement au Conseil, mais vise à obtenir un résultat différent. Cela semble aller directement à l'encontre de l'article 58 du *Code*. Bien que Dynamex cherche manifestement à obtenir une décision au sujet d'une question et une ordonnance suspendant la procédure d'arbitrage jusqu'à ce que cette décision soit rendue, il est clair que son objectif est de faire mettre en suspens la décision de l'arbitre Tims tandis que le Conseil entend en réalité de nouveau le grief collectif du syndicat. Dans les faits, il semble au Conseil que la demande actuelle est tout simplement une tentative d'interjeter appel de la décision de l'arbitre. Le fait de demander une ordonnance du Conseil établissant que les propriétaires-exploitants de Cambridge ne sont **pas** liés par les dispositions de la convention collective doit être considéré, dans la situation actuelle, comme une façon d'obtenir que le Conseil infirme la décision arbitrale en vertu de laquelle il a déjà été conclu que les employés en question sont effectivement liés par la convention collective. Raisonner autrement équivaudrait à donner au Conseil une compétence en matière d'appel qui va à l'encontre de l'article 58 du *Code* (voir *CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée* (1979), 34 di 803; et [1980] 1 Can LRBR 170 (CCRT n° 183)).

[20] Aux fins de l'interprétation de l'article 65 du *Code*, l'exigence préalable prévue par la loi en ce qui concerne un renvoi au Conseil réside dans les circonstances dans lesquelles une question est soulevée «dans une affaire d'arbitrage». La politique et les pouvoirs du Conseil pour ce qui est des demandes de renvoi prévues par l'article 65 ont été énoncés dans de nombreuses décisions du Conseil. L'article 65 permet que des renvois soient faits au Conseil par l'arbitre (ou le conseil d'arbitrage), le ministre du Travail ou toute autre partie à la convention collective en litige afin de régler des questions précises. Après avoir exercé son pouvoir en vertu de l'article 65, le Conseil renvoie l'affaire à l'arbitre qui est lié par la réponse fournie (voir *Société du Port de Montréal* (1993), 91 di 199 (CCRT n° 1008); et *Northern-Loram Joint Venture* (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498), confirmée par *General Teamsters Local Union No. 362* v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F. n° A-106-85)).

[21] L'article 58 stipule que le Conseil n'a pas compétence pour réviser la décision d'un arbitre de

particularly with respect to the merits of an arbitrator's interpretation of the articles of a collective agreement (see *Canadian National Railway Company* (1995), 97 di 1 (CLRB no. 1109). Accordingly and in consideration of the overall statutory and labour relations context of this matter, the Board is of the view that section 65 must be interpreted in a manner that requires current and ongoing arbitration proceedings, at the time a referral to the Board is made.

[22] A reading of Arbitrator Tims' award makes it clear the parties and the arbitrator recognized **during the arbitration proceedings** that a question could be referred to the Board pursuant to section 65 of the *Code*. Neither party suggested the arbitrator ought to. Arbitrator Tims' decision not to refer a question to the Board did not preclude Dynamex from doing so, as the *Code* gives an employer the independent right to make a reference under section 65. The fact remains that no question was referred to the Board while the matter was before Arbitrator Tims. The arbitration process was then concluded and the arbitrator's decision rendered, prior to Dynamex filing the present application.

[23] By not making its referral until after the arbitral award was rendered, the employer places the Board in the position of sitting in appeal from the arbitral award. The Board will not allow itself to be maneuvered into a position that clearly conflicts with the letter and spirit of section 58 of the *Code*.

[24] The predecessor Canada Labour Relations Board criticized this tactic in *Canadian National Railway Company*, *supra*:

> ... The problem involves a simple difference of opinion over the notion of "employee coming within the scope of the collective agreement," and this question was not put to the Board in terms of the applicability of the collective agreement so that the Board could determine it having regard to the intended scope of the bargaining unit. On the other hand, having regard to the interpretation and application of the collective agreement, this same question had already been resolved in a binding manner by Arbitrator Michel Picher, and **while the question was before him**, it was not referred to the Board under section 65 of the *Code* "for hearing and determination."
>
> **The Board has no jurisdiction to review the decision of a grievance arbitrator and in particular, the merits of his interpretation of the relevant articles of a collective agreement. Section 58 of the *Code* expressly provides that these decisions are final and cannot be either questioned or**

griefs et plus particulièrement le bien-fondé de l'interprétation par l'arbitre des articles d'une convention collective (voir *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada* (1995), 97 di 1 (CCRT nº 1109). Par conséquent, et compte tenu du contexte législatif et de relations du travail global de cette affaire, le Conseil est d'avis que l'article 65 doit être interprété d'une façon qui requiert une procédure d'arbitrage courante et continue, au moment où il y a un renvoi au Conseil.

[22] La lecture de la décision arbitrale de l'arbitre Tims établit clairement que les parties et l'arbitre ont reconnu **pendant la procédure d'arbitrage** qu'une question pouvait être renvoyée au Conseil en vertu de l'article 65 du *Code*. Aucune des deux parties n'a suggéré que l'arbitre le fasse. La décision de l'arbitre Tims de ne pas renvoyer de question au Conseil n'empêchait pas Dynamex d'avoir recours à cette procédure parce que le *Code* confère à l'employeur le droit indépendant d'effectuer un renvoi en vertu de l'article 65. Il demeure qu'aucune question n'a été renvoyée au Conseil pendant que l'affaire était devant l'arbitre Tims. Il a ensuite été mis fin au processus d'arbitrage et la décision de l'arbitre a été rendue, avant que Dynamex ne soumette la présente demande.

[23] En ne faisant pas son renvoi avant le prononcé de la décision arbitrale, l'employeur place le Conseil en position de siéger en appel de cette décision. Le Conseil ne se laissera pas manoeuvrer jusqu'à se trouver dans une position qui va clairement à l'encontre de la lettre et de l'esprit de l'article 58 du *Code*.

[24] Le Conseil canadien des relations du travail, qui a précédé le CCRI, a critiqué cette tactique dans l'affaire *Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada*, précitée:

> ... Celui-ci [le problème] réside plutôt dans une simple divergence de vues sur la notion d'«employé régi par la convention collective» et cette question n'a pas été soumise au Conseil du point de vue de l'applicabilité de la convention collective pour qu'il la détermine en fonction de la portée intentionnelle de l'unité de négociation. En revanche, du point de vue de l'interprétation et de l'application de la convention collective, cette même question a déjà été tranchée de façon définitive par l'arbitre Michel Picher et **lorsqu'il en était saisi**, celle-ci n'a pas été renvoyée au Conseil conformément à l'article 65 du *Code* «pour instruction et décision».
>
> **Or, le Conseil n'est pas compétent pour réviser la décision d'un arbitre de griefs et, plus particulièrement, le bien-fondé de son interprétation des articles pertinents d'une convention collective. L'article 58 du *Code* prévoit expressément que de telles décisions sont définitives et ne**

reviewed (see in this regard *Teamsters Union Local 938 et al.* v. *Gerald M. Massicotte et al.*, [1982] 1 S.C.R. 710; *Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, System Board of Adjustment no. 435* v. *Canadian Pacific Air Lines Limited et al.*, file no. CA001759, June 19, 1984 (B.C.C.A.); and *Aditya N. Varma* (1991), 86 di 66; 15 CLRBR (2d) 307; and 92 CLLC 16,020 (CLRB no. 894)).

(pages 16-17; emphasis added)

[25] The combined effect of sections 57, 58 and 65 of the *Code* leads the present panel to conclude that a referral to the Board **after** the issue has been disposed of through the arbitration process cannot and must not be used as a back door to have the Board review or amend a decision of an arbitrator.

[26] Dynamex maintains, however, that the arbitration remained "open" because Arbitrator Tims stated she remained seized of the matter for purposes of implementing the award should the parties have difficulties in doing so. The Board does not agree with the employer's position that the arbitration is still open or ongoing in any sense. In her award, Arbitrator Tims merely retained jurisdiction to resolve any potential disputes concerning the implementation of her award. This does not mean she did not render a final decision within the meaning of section 58 of the *Code*. Arbitrator Tims made a final decision on the merits of the grievance when she decided the Cambridge owner-operators were employees covered by the parties' collective agreement.

[27] In the present circumstances, where the question referred to the Board was made after a final decision on that same issue had been rendered by an arbitrator, the Board concludes there is no question that could reasonably be described as one that "arises in connection with" the arbitration already decided by Arbitrator Tims. Consequently, there is no question "properly" before the Board for determination pursuant to section 65 of the *Code*, and the Board is thus without jurisdiction to determine the matter before it.

[28] Accordingly, the Board hereby dismisses the present application. This is a unanimous decision of the Board.

peuvent être ni contestées ni révisées (voir à ce sujet *Syndicat des camionneurs, section locale 938, et autres* c. *Gerald M. Massicotte et autre*, [1982] 1 R.C.S. 710; *Brotherhood of Railway, Airline and Steamship Clerks, System Board of Adjustment no. 535* v. *Canadian Pacific Air Lines Limited et al.*, dossier n° CA001759, 19 juin 1984 (C.A.C.-B.); et *Aditya N. Varma* (1991), 86 di 66; 15 CLRBR (2d) 307; et 92 CLLC 16,020 (CCRT n° 894)).

(pages 16-17; c'est nous qui soulignons)

[25] L'effet combiné des articles 57, 58 et 65 du *Code* amène le banc actuel à conclure qu'un renvoi au Conseil **après** que la question a été tranchée par le processus d'arbitrage ne peut pas et ne doit pas être utilisé comme un moyen détourné de donner au Conseil la possibilité de réviser ou de modifier la décision d'un arbitre.

[26] Dynamex maintient toutefois que l'arbitrage est demeuré «ouvert» parce que l'arbitre Tims a déclaré qu'elle demeurait saisie de l'affaire aux fins de la mise en oeuvre de la décision au cas où les parties auraient de la difficulté à s'entendre à cet égard. Le Conseil ne souscrit pas à la position de l'employeur selon laquelle l'arbitrage est toujours ouvert ou en cours d'une façon ou d'une autre. Dans sa décision, l'arbitre Tims a seulement conservé la compétence de régler les conflits possibles concernant l'application de sa décision. Cela ne signifie pas qu'elle n'a pas rendu de décision définitive au sens de l'article 58 du *Code*. L'arbitre Tims a rendu une décision définitive sur le bien-fondé du grief lorsqu'elle a décidé que les propriétaires-exploitants de Cambridge étaient des employés visés par la convention collective liant les parties.

[27] Dans les circonstances de la présente affaire dans le cadre de laquelle la question a été renvoyée au Conseil après qu'une décision définitive sur cette même question a été rendue par un arbitre, le Conseil conclut qu'il n'y a pas de question qui pourrait être raisonnablement décrite comme une question «soulevée dans» l'affaire d'arbitrage déjà réglée par l'arbitre Tims. Par conséquent, aucune question n'a été soumise «à juste titre» au Conseil pour décision conformément à l'article 65 du *Code*, et le Conseil n'a donc pas compétence pour trancher la question dont il est saisi.

[28] Par conséquent, le Conseil rejette par les présentes cette demande. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Canadian National Railway Company (1995), 97 di 1 (CLRB no. 1109)

CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée (1979), 34 di 803; and [1980] 1 Can LRBR 170 (CLRB no. 183)

Dynamex Inc. and Teamsters, Chauffeurs, Wharehousemen and Helpers, Loc. 141 (Re), (2003) 111 L.A.C.(4th) 145 (Tims)

General Teamsters Local Union No. 362 v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (F.C.A., no. A-106-85)

Goela (Vijay K.), March 1, 2000 (CIRB LD 188)

Montreal Port Corporation (1993), 91 di 199 (CLRB no. 1008)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; and 9 CLRBR (NS) 218 (CLRB no. 498)

STATUTES CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(1); 16.1; 56; 57; 58; 64; 65, 65(1), 65(2)

Labour Relations Code, R.S.B.C., 1996, c.244, s. 99

AFFAIRES CITÉES

CJMS Radio Montréal (Québec) Ltée (1979), 34 di 803; et [1980] 1 Can LRBR 170 (CCRT n° 183)

Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada (1995), 97 di 1 (CCRT n° 1109)

Dynamex Inc. and Teamsters, Chauffeurs, Wharehousemen and Helpers, Loc. 141 (Re), (2003) 111 L.A.C. (4th) 145 (Tims)

General Teamsters Local Union No. 362 v. *Canada Labour Relations Board* (1986), 67 N.R. 390 (C.A.F., n° A-106-85)

Goela (Vijay K.), 1 mars 2000 (CCRI LD 188)

Northern-Loram Joint Venture (1985), 59 di 180; et 9 CLRBR (NS) 218 (CCRT n° 498)

Société du Port de Montréal (1993), 91 di 199 (CCRT n° 1008)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(1); 16.1; 56; 57; 58; 64; 65, 65(1), 65(2)

Labour Relations Code, R.S.B.C., 1996, ch. 244, art. 99

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Canadian Union of Public Employees, Local 687,
applicant,
and
TVA Group Inc.,
employer.

CITED AS: TVA Group Inc.

Board File: 23995-C

Decision no. 299
December 7, 2004

Review of the bargaining unit structure - Consolidation of the bargaining units - Burden of proof - This is an application filed by the union pursuant to section 18.1(1) of the *Code* for the consolidation of two units, the sales representatives' unit and the general unit of TVA Group Inc., into a single unit - The Board has the authority to review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining - The Board examined the relevant case law - The burden of proof rests with those who allege that the units are no longer appropriate for collective bargaining - The Board is of the opinion that it is necessary to establish a serious degree of proof to warrant a review of the current bargaining unit structure rather than simply to show that another structure would be appropriate or more appropriate for collective bargaining - The evidence submitted by the union does not meet the test set out in section 18.1(1) of the *Code* and those established in the Board's case law - The Board finds that it is not necessary to consolidate the two separate units of employees and dismisses the union's application.

The panel was composed of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, Mr. Bernard Paquet and Ms. Maureen Flynn, Members.

A pre-hearing conference was held by telephone on May 18, 2004, and a hearing was held in Montréal on June 9 and August 17, 2004.

Motifs de décision

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687,
requérante,
et
Groupe TVA Inc.,
employeur.

CITÉ: Groupe TVA Inc.

Dossier du Conseil: 23995-C

Décision n° 299
le 7 décembre 2004

Révision de la structure des unités de négociation - Fusion des unités de négociation - Fardeau de la preuve - Il s'agit d'une demande présentée par le syndicat en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code* pour que soient fusionnées en une seule unité, l'unité des représentants aux ventes avec l'unité générale du Groupe TVA Inc.- Le Conseil a le pouvoir de réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le Conseil a fait un survol de la jurisprudence pertinente - Le fardeau de la preuve incombe à ceux qui allèguent que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement - Le Conseil est d'avis qu'il faut établir un sérieux degré de preuve pour justifier la révision de la structure actuelle des unités de négociation plutôt que de simplement montrer qu'une autre structure serait habile ou plus habile à négocier collectivement - La preuve soumise par le syndicat ne répond pas au critère du paragraphe 18.1(1) du *Code* et aux critères élaborés par la jurisprudence du Conseil - Le Conseil conclut qu'il n'y a pas lieu de fusionner les deux unités distinctes d'employés et rejette la demande du syndicat.

Le banc est composé de M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente, M. Bernard Paquet et M[e] Maureen Flynn, Membres.

Une conférence préparatoire a eu lieu par téléphone le 18 mai 2004 et une audience a eu lieu à Montréal le 9 juin et le 17 août 2004.

Appearances

Ms. Helena P. Oliveira, for the Canadian Union of Public Employees, Local 687;
Mr. Richard Gaudreault, for TVA Group Inc.

These reasons for decision were written by Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application

[1] This case deals with an application filed by the Canadian Union of Public Employees, Local 687 (CUPE), pursuant to section 18.1(1) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) for the consolidation of two separate units of employees of TVA Group Inc. (TVA Group or TVA) working in Montréal into a single unit.

[2] It should be noted that the two units in respect of which consolidation is being sought are represented **by the same certified bargaining agent**, namely the Canadian Union of Public Employees, Local 687.

[3] The two bargaining units that the union seeks to consolidate are described as follows:

Unit 1: The general bargaining unit at the employer's premises in Montréal described as follows:

> all employees working for TVA Group Inc. in Montreal, with the exclusion of the positions identified in Appendix A ...
>
> (translation)

Unit 2: The bargaining unit for advertising representatives at the employer's premises, described as follows:

> all advertising sales representatives and all infomercial representatives employed by TVA Group Inc. in Montreal, with the exclusion of the sales manager.
>
> (translation)

[4] **Unit 1** was certified in its current form on May 10, 2000, by Board order no. 7776-U, which replaced order nos. 7602-U, 7604-U, 7605-U and 7720-U. In 1999, the Board received an application submitted by TVA Group (at that time TVA) pursuant to section 18 of the *Code* for a review of the structure of the bargaining units. At that time, TVA was composed of four

Ont comparu

M[e] Helena P. Oliveira, pour le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687;
M[e] Richard Gaudreault, pour le Groupe TVA Inc.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Louise Fecteau, Vice-présidente.

I - Nature de la demande

[1] La présente affaire porte sur une demande présentée par le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687 (SCFP), en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) pour que soient fusionnées en une seule unité, deux unités distinctes d'employés du Groupe TVA Inc. (Groupe TVA ou TVA) travaillant à Montréal.

[2] Il faut préciser que les deux unités que l'on demande de fusionner sont représentées **par le même agent négociateur accrédité**, soit le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687.

[3] Les descriptions des deux unités de négociation que le syndicat veut faire regrouper sont les suivantes:

Unité 1: L'unité générale de négociation chez l'employeur à Montréal décrite comme suit:

> tous les employés travaillant pour Groupe TVA Inc. de Montréal, à l'exclusion des postes identifiés à l'annexe "A"...

Unité 2: L'unité de négociation de représentants en publicité chez l'employeur décrite comme suit:

> tous les représentants aux ventes publicitaires et tous les représentants aux émissions d'info-publicité à l'emploi de Groupe TVA Inc., à Montréal, à l'exclusion du gérant des ventes.

[4] **L'unité 1** a été accréditée sous sa forme actuelle le 10 mai 2000 par l'ordonnance du Conseil portant le n° 7776-U, qui a remplacé les ordonnances portant les numéros 7602-U, 7604-U, 7605-U et 7720-U. Le Conseil a en effet été saisi en 1999 d'une demande présentée par le Groupe TVA (à cette époque TVA) aux termes de l'article 18 du *Code* en vue de faire

bargaining units in Montréal represented by different bargaining agents.

[5] In *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, dated April 26, 2000, the Board determined that a single unit was appropriate for collective bargaining and that CUPE Local 687 represented the majority of TVA employees and an order was made to that effect.

[6] The parties are bound by a collective agreement that is in effect until December 31, 2005.

[7] **Unit 2** was certified by the Board on November 12, 2002 by order no. 8384-U, which replaced order no. 3683-U, in respect of which the unit was represented at that time by l'Association des représentants en publicité de Télé-Métropole (S.E.P.B). The evidence indicated that this unit composed of advertising sales representatives was not the subject of discussions or negotiations in connection with the review of bargaining unit structures for which the Board received an application in 1999 and in which a decision was rendered on April 26, 2000, as indicated earlier.

[8] The parties are also bound by a collective agreement, which is in effect until December 31, 2004.

II - Pre-hearing Conference

[9] In the case at bar, the Board held a pre-hearing conference on May 18, 2004, and reminded the parties of the test introduced on January 1, 1999, through section 18.1(1) of the *Code*, that is, the Board's authority to review the structure of the bargaining units **if it is satisfied that the bargaining units are no longer appropriate for collective bargaining**. The Board notified the parties that it wished to hear them on the above-mentioned test, that is, in what way the sales representatives' unit was no longer appropriate for collective bargaining and was no longer viable.

III - The Evidence

A - CUPE

1 - First Witness

[10] Mr. Michel Désy is a local and regional sales representative for TVA Group and has been working

réviser la structure des unités de négociation. TVA était alors constitué de quatre unités de négociation à Montréal représentées par des agents négociateurs différents.

[5] Aux termes de la décision *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI n° 67, rendue le 26 avril 2000, le Conseil a conclu qu'une seule unité était habile à négocier collectivement et que la section locale 687 du SCFP représentait la majorité des employés de TVA; une ordonnance a alors été rendue à cet effet.

[6] Une convention collective lie les parties et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2005.

[7] **L'unité 2**, quant à elle, a été accréditée par le Conseil le 12 novembre 2002 par l'ordonnance portant le n° 8384-U, laquelle a remplacé l'ordonnance n° 3683-U dont l'unité était alors représentée par l'Association des représentants en publicité de Télé-Métropole (S.E.P.B). La preuve démontre que cette unité composée de représentants aux ventes publicitaires n'a pas fait l'objet de discussions ou de négociations dans le cadre de la révision des structures des unités de négociation dont le Conseil a été saisi en 1999 et pour laquelle une décision fut rendue le 26 avril 2000, tel que mentionné ci-dessus.

[8] Une convention collective lie également les parties et est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2004.

II - Conférence préparatoire

[9] Dans la présente affaire, le Conseil a tenu une conférence préparatoire en date du 18 mai 2004 et rappelait aux parties le critère introduit le 1er janvier 1999 par le paragraphe 18.1(1) du *Code*, à savoir, le pouvoir du Conseil de réviser la structure des unités de négociation **s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement**. Le Conseil a avisé les parties qu'il souhaitait les entendre sur le critère mentionné ci-dessus, à savoir, en quoi l'unité des représentants aux ventes n'est plus habile à négocier collectivement ou en quoi n'est-elle plus viable.

III - La preuve

A - Le SCFP

1 - Le premier témoin

[10] M. Michel Désy est représentant aux ventes locales et régionales pour le Groupe TVA et travaille pour la

for the company since April 10, 1972. The team is currently composed of six representatives whose duties essentially consist in:

- developing the Montréal regional market;

- providing sales services for active clients and developing advertising, marketing and promotion objectives with them;

- working with clients to develop budgets for meeting their objectives.

[11] Mr. Désy stated that he works with an assistant who is part of the large general bargaining unit and whom he described as an internal extension of the representative. In describing his assistant's duties, he indicated that she:

- communicates with clients on a regular basis;

- prepares proposals for clients;

- conducts credit checks;

- plays a major role in reviewing programming;

- deals with clients when replacing one show with another;

- takes care of advertising materials;

- updates files;

- collects cheques from clients.

[12] In short, Mr. Désy described the assistant's role as essential for the work of a representative at TVA Group.

[13] Mr. Désy wants the unit to which he belongs to be consolidated with the general unit since the representatives, there are only six of them, realized during the most recent negotiations on the collective agreement that they did not have much bargaining power. He added that the general unit has full-time people who attend to union business, which is not the case for their small bargaining unit. Among other things, Mr. Désy explained that their small six-person

compagnie depuis le 10 avril 1972. Six représentants composent actuellement l'équipe et leurs fonctions consistent essentiellement:

- à développer le marché régional de Montréal;

- à fournir des services de vente pour les clients actifs et développer avec eux des objectifs de publicité, de marketing et de promotion;

- à développer avec les clients des budgets pour l'atteinte de leurs objectifs.

[11] M. Désy précise qu'il travaille avec une adjointe, laquelle fait partie de l'unité générale de négociation et définit cette adjointe comme étant «une extension du représentant, à l'interne». Il décrit d'ailleurs les fonctions de son adjointe de la façon suivante:

- elle communique avec les clients sur une base régulière;

- elle prépare des propositions pour les clients;

- elle s'occupe des enquêtes de crédit;

- elle joue un rôle important au niveau de la révision de la programmation;

- elle intervient auprès des clients pour remplacer une émission par une autre;

- elle s'occupe du matériel publicitaire;

- elle fait les mises à jour des dossiers;

- elle fait la collecte des chèques auprès des clients.

[12] En bref, M. Désy décrit le rôle de l'adjointe comme essentiel pour le travail d'un représentant chez le Groupe TVA.

[13] M. Désy souhaite que l'unité dont il fait partie soit regroupée avec l'unité générale car, lors de la dernière négociation de la convention collective, les représentants, au nombre de six seulement, ont réalisé qu'ils avaient peu de pouvoir de négociation. Il ajoute que l'unité générale a des personnes à plein temps qui s'occupent des affaires syndicales, ce qui n'est pas le cas pour leur petite unité de négociation. M. Désy explique entre autres que leur petite unité, composée de

unit cannot afford to pay for the services of a law firm to defend grievances or bargain properly.

[14] Mr. Désy added that the last round of negotiations for their collective agreement, which was in effect for one year only, had been difficult, referring specifically to a strike on July 4 and 5, 2003, and a lockout on July 8 and 9, 2003.

[15] In cross-examination, Mr. Désy explained that during the most recent negotiations, their unit was represented by two business officers of Local 687, Mr. Michel Bibeau and Mr. Réal Leboeuf, the president of the union. He also explained that their union dues are paid to Local 687 and that the members of his unit were not asked to pay any other dues for the negotiation of the collective agreement or for anything else.

[16] Mr. Désy also stated that he had obtained a significant gain in the most recent negotiations with respect to compensation, namely a "single" commission rate. He asserted that the main issues under negotiation pertained to the management of clients' portfolios and representatives' commissions.

[17] Mr. Désy acknowledged that an agreement in principle was reached on July 4, 2003, through the negotiations and that the members subsequently rejected the agreement at a general assembly. He added that during the brief period of the strike and lockout, the discussions nonetheless continued with the employer and led to an agreement on July 9, 2003.

2 - Second Witness

[18] Ms. Louise Couillard is Mr. Michel Désy's assistant. She described her duties in roughly the same way as Mr. Désy did. She has been working for him for the past 13 years. She makes "informal" outings with Mr. Désy and the other representatives and with clients to launch programming and put on shows, among other things. Ms. Couillard's work description was filed under Tab 7 of Exhibit P-1.

3 - Third Witness

[19] Mr. Réal Leboeuf has been president of CUPE, Local 687, since December 13, 2000. Before the bargaining units were consolidated, he was president of the technicians' union.

six personnes, n'a pas les moyens de se payer les services d'un cabinet d'avocats pour défendre des griefs ou pour négocier adéquatement.

[14] M. Désy ajoute que la dernière négociation de leur convention collective, d'une durée d'une année seulement, a été difficile eu égard notamment qu'il y a eu une grève les 4 et 5 juillet 2003 puis un lock-out les 8 et 9 juillet 2003.

[15] En contre-interrogatoire, M. Désy explique que lors des dernières négociations, leur unité était représentée par deux agents d'affaires de la section locale 687, soit M. Michel Bibeau et M. Leboeuf, président du syndicat. Il explique également que leurs cotisations syndicales sont versées à la section locale 687 et qu'aucune autre cotisation n'a été exigée des membres de son unité pour la négociation de la convention collective ou pour quoi que ce soit d'autre.

[16] M. Désy dit également avoir obtenu un gain important lors des dernières négociations en ce qui a trait à la rémunération, soit un taux de commission dit «unique». Il soutient que les questions principales en négociation portaient sur la gestion des portefeuilles de clients et des commissions pour les représentants.

[17] M. Désy reconnaît qu'une entente de principe a été conclue le 4 juillet 2003 aux termes de la négociation et que les membres en assemblée générale ont par la suite refusé l'entente. Il ajoute que pendant la courte période de grève ou de lock-out, les pourparlers se sont quand même poursuivis avec l'employeur et ont conduit à une entente le 9 juillet 2003.

2 - Le deuxième témoin

[18] M^{me} Louise Couillard est l'adjointe de M. Michel Désy. Elle décrit ses fonctions à peu près de la même manière que l'a fait M. Désy. Elle travaille pour lui depuis 13 ans. Elle effectue des sorties dites «informelles» avec les représentants, dont M. Désy et des clients pour, entre autres, le lancement de programmation et la tenue de spectacles. La description de tâches de M^{me} Couillard a été produite au dossier sous l'onglet 7 de la pièce P-1.

3 - Le troisième témoin

[19] M. Réal Leboeuf est le président du SCFP, section locale 687, depuis le 13 décembre 2000. Avant la fusion des unités de négociation, il était le président du syndicat des techniciens.

[20] He explained to the Board that the collective agreement for the advertising representatives had expired in August 2002 and indicated that the employer had forwarded a notice to bargain to Mr. Michel Désy in July 2002 in order to start negotiations for a new agreement but that the union was waiting for the Board's decision on the matter of consolidation before taking steps in this regard. A letter signed by Mr. Leboeuf confirming these statements is filed under Tab 3 of Exhibit P-3.

[21] Mr. Leboeuf described the conciliation process, which was slow in getting started, and stated that some 15 meetings had taken place with or without the conciliator. The non-monetary component was settled easily, while the major issues such as compensation and management of the client list took more time. With respect to the client list, Mr. Leboeuf stated that the employer wanted to take established clients away from the representatives, while the latter wanted the status quo. However, what the representatives wanted most in terms of compensation was a single rate rather than a variable rate of between 1% and 4%.

[22] Mr. Leboeuf considers that the agreement that was reached is unsatisfactory even though the single rate was obtained since elements such as quarterly incentives and 4% for getting new clients were not obtained.

[23] Mr. Leboeuf pointed out that during the year the agreement was in effect, the parties agreed to create a working committee (the committee) to establish a mechanism for setting the base rate applicable as of January 1, 2005. If there is no agreement by December 31, 2004, the previous method of compensation will apply again.

[24] With respect to management of the units concerned in the case at bar, Mr. Leboeuf stated that he was the president of the general unit and that Mr. Désy was vice-president of the advertising representatives' unit.

[25] With respect to the collection of union dues, there is a single accounting system for both units. In terms of benefits, Mr. Leboeuf indicated that the representatives are covered by the same plan even though the accounting is separate. The employees of both units have the same group insurance.

[20] Il explique au Conseil que la convention collective des représentants en publicité était expirée depuis août 2002 et souligne que l'employeur avait transmis en juillet 2002 un avis de négociation à M. Michel Désy aux fins de débuter les négociations d'une nouvelle convention mais que le syndicat attendait la décision du Conseil dans le dossier des fusions avant d'entamer des démarches à cet égard. Une lettre signée par M. Leboeuf confirmant ces propos est produite à l'onglet 3 de la pièce P-3.

[21] M. Leboeuf décrit le processus de la conciliation qui tarda à démarrer et précise qu'une quinzaine de rencontres eurent lieu avec ou sans le conciliateur. Le volet normatif s'est réglé facilement, alors que les enjeux importants dont la rémunération, la gestion de la liste des clients prirent plus de temps. Relativement à la liste des clients, M. Leboeuf déclare que l'employeur voulait retirer aux représentants des clients déjà établis alors que les représentants souhaitaient le statu quo. Mais ce que les représentants souhaitaient le plus au niveau de leur rémunération était l'obtention d'un taux unique plutôt qu'un taux variable oscillant entre 1 % et 4 %.

[22] M. Leboeuf estime que l'entente conclue est insatisfaisante même si le taux unique a été obtenu car des questions tels les incitatifs trimestriels et le 4 % pour l'obtention de nouveaux clients n'ont pas été obtenus.

[23] M. Leboeuf rappelle qu'au cours de l'année de la convention, les parties ont convenu de créer un comité de travail (le comité) qui doit définir un mécanisme de fixation du taux de base applicable à compter du 1er janvier 2005. À défaut d'une entente d'ici le 31 décembre 2004, l'ancienne méthode de rémunération s'appliquera à nouveau.

[24] Relativement à la gestion des unités dont il est question dans la présente affaire, M. Leboeuf précise qu'il est le président de l'unité générale et que M. Désy est le vice-président de l'unité des représentants en publicité.

[25] Quant aux perceptions des cotisations syndicales, il existe une comptabilité unique pour les deux unités. Au niveau des avantages sociaux, M. Leboeuf précise que les représentants sont couverts par le même régime bien que la comptabilité soit distincte. L'assurance collective est la même pour les employés des deux unités.

[26] Mr. Leboeuf emphasized that in the latest negotiations, there was no balance of power between the union and the employer with respect to the sales representatives' group.

B - TVA Group

1 - First Witness

[27] Mr. Hugues Beaudoin is local sales director for TVA Group and has been working for the employer since December 1997. His duties consist primarily in ensuring that the representatives have all of the tools to perform their work. Mr. Beaudoin gave a detailed description of the sales representatives' duties and of the tools made available to them. He stated that the representatives are an essential part of TVA Group, particularly because they alone account for 20% to 25% of sales.

[28] With respect to the sales assistants' involvement, Mr. Beaudoin stressed that the latter have no direct involvement in sales since that function is exclusive to the representatives. Mr. Beaudoin also stated that the representatives work closely with other people, including those responsible for LCN products, INFO, media creativity and inventory management, and that these people are not unionized.

[29] Mr. Beaudoin considered that a work stoppage for the small sales representatives' group would have substantial financial repercussions for the company. He further noted that the sales staff cannot be replaced easily, that the advertising market is highly competitive and that an extended work stoppage could result in the loss of a large number of clients.

[30] In cross-examination, Mr. Beaudoin stated that Mr. Guy Patenaude is the sales assistants' immediate supervisor. Mr. Beaudoin acknowledged that the assistants' duties towards the representatives are those set out at Tab 7 of Exhibit P-1 and that they work closely with the representatives on such matters as customer service and are accordingly in contact with the representatives' clients.

[26] M. Leboeuf insiste pour dire que lors des dernières négociations, le syndicat n'était pas en situation de rapport de force vis-à-vis l'employeur pour le groupe de représentants aux ventes.

B - Le Groupe TVA

1 - Le premier témoin

[27] M. Hugues Beaudoin, est directeur des ventes locales du Groupe TVA et travaille pour l'employeur depuis décembre 1997. Ses tâches consistent principalement à s'assurer que les représentants aient tous les outils pour faire leur travail. M. Beaudoin décrit les tâches des représentants aux ventes de façon élaborée ainsi que les outils qui sont mis à leur disposition. Il précise que les représentants constituent un élément essentiel pour le Groupe TVA, notamment parce qu'à eux seuls ils contribuent de 20 à 25 % du chiffre d'affaires.

[28] Quant à l'implication des assistantes aux ventes, M. Beaudoin insiste pour dire que ces dernières n'ont aucune implication directe quant aux ventes car cette fonction est exclusive aux représentants. M. Beaudoin précise également que les représentants travaillent en étroite collaboration avec d'autres personnes dont les chargés de produits LCN, INFO, créativité média et gestion de l'inventaire et que ces personnes ne sont pas syndiquées.

[29] M. Beaudoin estime qu'un arrêt de travail pour le petit groupe de représentants aux ventes entraîne des répercussions financières significatives pour l'entreprise. De plus, il souligne que les personnes aux ventes ne peuvent être remplacées facilement, que le marché de la publicité est très compétitif et qu'un arrêt de travail prolongé peut entraîner des pertes importantes de clientèle.

[30] En contre-interrogatoire, M. Beaudoin précise que c'est M. Guy Patenaude qui est le supérieur immédiat des assistantes aux ventes. M. Beaudoin reconnaît que les tâches des assistantes auprès des représentants sont celles décrites à l'onglet 7 de la pièce P-1 et qu'elles travaillent en étroite collaboration avec les représentants, entre autres au service à la clientèle et en ce sens sont en communication avec les clients des représentants.

2 - Second Witness

[31] Mr. Guy Patenaude is director of sales administration and informatics. He is responsible for the sales assistants and has participated in the last three rounds of negotiations on the sales representatives' collective agreement.

[32] He described the representatives' compensation, which is 100% on commission with incentives for client development and for surpassing objectives. He also described the compensation of the sales representatives' assistants, who do not receive any commissions. While the average salary of a sales representative is approximately $160,000, an assistant at the maximum of the salary scale earns $41,000.

[33] The witness indicated that the significant aspects of the latest round of negotiations were as follows:

- the single rate;

- the rate for products;

- incentives (new clients - surpassing objectives);

- management of client accounts.

[34] The witness filed a comparative study of the compensation of sales representatives working for broadcasting companies in Montréal, indicating that TVA Group has the highest compensation.

[35] In cross-examination, Mr. Patenaude acknowledged that no negotiation sessions had yet taken place with the committee established to agree on a compensation mechanism to come into effect on January 1, 2005, because each of the parties had agreed to conduct market analyses, which the employer had done, as filed at Tab 15. Mr. Patenaude stated that the union has not yet received an official copy of this study. He added that no timetable has yet been set for the bargaining and that a conciliator had been requested in the case.

2 - Le deuxième témoin

[31] M. Guy Patenaude est directeur, Administration et informatique des ventes. Il a sous sa responsabilité les assistantes aux ventes et a lui-même participé aux trois dernières négociations de la convention collective des représentants aux ventes.

[32] Il décrit la rémunération des représentants qui est établie à 100 % à commission, avec des incitatifs au développement de la clientèle ainsi que pour le dépassement des objectifs. Il décrit également la rémunération des assistantes aux représentants aux ventes, lesquelles ne jouissent d'aucune commission. Alors que le salaire annuel moyen d'un représentant aux ventes se situe autour de 160 000 $ celui d'une assistante est de 41 000 $ pour le maximum de l'échelle salariale.

[33] Le témoin décrit les éléments importants de la dernière négociation, à savoir:

- le taux unique;

- le taux pour les produits;

- les incitatifs (nouveaux clients - dépassement des objectifs);

- la gestion des comptes-clients.

[34] Le témoin dépose une étude comparative de la rémunération des représentants aux ventes oeuvrant à Montréal, effectuée auprès des entreprises de diffusion, qui démontre que le Groupe TVA a la rémunération la plus élevée.

[35] En contre-interrogatoire, M. Patenaude reconnaît qu'aucune rencontre de négociation n'a encore eu lieu avec le comité mis sur pied pour convenir d'un mécanisme de rémunération à compter du 1er janvier 2005 dû au fait que les parties avaient convenu de part et d'autre d'effectuer des analyses de marché, ce qui a été fait du côté de l'employeur, tel que produit à l'onglet 15. M. Patenaude précise que cette étude n'a pas encore été transmise officiellement au syndicat. Il ajoute qu'aucun calendrier de négociation n'a encore été fixé et qu'un conciliateur a été demandé dans le dossier.

3 - Third Witness

[36] Mr. Guy Bertrand, director of human resources at TVA Group since September 1997, and previously a labour relations advisor for the company, indicated that the main areas covered in the latest negotiations were the compensation structure and client management. Mr. Bertrand related the sequence of events leading up to the negotiation of the last collective agreement and confirmed that the conciliator was appointed in February 2003 and that the negotiations started in early April 2003.

[37] The witness also stated that, despite the strike and lockout notices in this case, the discussions continued even after the lockout, which led to an agreement in principle on July 9, 2003.

[38] Mr. Bertrand distinguished between the content of the two collective agreements, i.e. that of the large unit and that of the representatives. He considers that for the large unit non-monetary issues are more important than the financial aspect, whereas the opposite is true for the small representatives' unit. With respect to the professional advisory committee established under clause 13 of the agreement in order to propose solutions to the problems raised in practising the profession, the witness indicated that the union has not called any meetings to date.

IV - Arguments of the Parties

A - The Union

[39] The union argued that, with respect to the burden of proof that applies to a review of a unit under section 18.1 of the *Code,* it is not necessary to be in a situation where the problems are insurmountable. There is only one test indicated in section 18.1, namely whether the Board is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining. Counsel asserted that section 18.1 of the *Code* does not prohibit a change of units. She also referred to a decision that the Board issued on May 10, 2000, in connection with order no. 7776-U, directing that the four units be consolidated into a single unit, thereby "marginalizing and destroying the viability of the sales representatives' unit"(translation).

[40] She recalled that the evidence establishes an interdependence between the duties performed by the

3 - Le troisième témoin

[36] M. Guy Bertrand, directeur des ressources humaines chez Groupe TVA depuis septembre 1997, auparavant conseiller en relations du travail au sein de l'entreprise, décrit les principaux sujets qui ont fait l'objet des dernières négociations, à savoir, la structure de rémunération et le dossier de gestion de clients. M. Bertrand relate la séquence des événements ayant conduit à la négociation de la dernière convention collective et confirme que le conciliateur a été nommé en février 2003 et que les négociations ont débuté au début d'avril 2003.

[37] Le témoin précise également que malgré les avis de grève et de lock-out dans le dossier, les discussions se sont poursuivies même après le lock-out, ce qui a permis d'en arriver à une entente de principe le 9 juillet 2003.

[38] M. Bertrand distingue le contenu des deux conventions collectives, soit celle de la grande unité et celle des représentants. Il estime que le normatif est plus important pour la grande unité que le côté financier, alors que pour la petite unité des représentants c'est l'inverse. Relativement au Comité consultatif professionnel prévu à l'article 13 de la convention ayant pour but de proposer des solutions aux problèmes soulevés dans l'exercice de la profession, le témoin indique qu'aucune réunion n'a été convoquée par le syndicat à ce jour.

IV - Argumentation des parties

A - Le syndicat

[39] Le syndicat fait valoir qu'au niveau du fardeau de preuve en matière de révision d'unité au sens de l'article 18.1 du *Code*, il n'est pas nécessaire que l'on soit dans une situation où les problèmes sont insurmontables, il n'y a qu'un seul critère indiqué à l'article 18.1, à savoir si le Conseil est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Selon la procureure, l'article 18.1 du *Code* n'interdit pas une modification des unités. Elle fait valoir également la décision du Conseil rendue le 10 mai 2000, suite à l'ordonnance nº 7776-U, qui ordonnait de regrouper en une seule les quatre unités, ce qui a eu pour effet de «marginaliser et d'effriter la viabilité de l'unité des représentants aux ventes».

[40] Elle rappelle que la preuve démontre une interdépendance entre les fonctions exercées par les

members of the two units arising from the close collaboration between the sales representatives and the assistants who are members of the general unit.

[41] She also referred to the difficulties that the sales representatives encountered in negotiating the most recent collective agreement. She argued that the employer has not demonstrated a great deal of interest in negotiating an agreement, as reflected in the delay in starting negotiations.

[42] She further recalled the difficulties that were encountered before the agreement was signed: a strike on July 4 and 5 and a lockout on July 8 and 9. In her opinion, it was important not to wait until the problems become intolerable or insurmountable before changing the current structure. In counsel's opinion, the current unit is not viable. The fact that an agreement was entered into for a period of one year only indicates that the unit is unable to negotiate effectively.

[43] In summary, and to reiterate the tests developed in *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, she considers that the current structure of the two units is detrimental to industrial relations and that the proposed unit, in which the representatives would be consolidated with the general unit, is the most appropriate solution. This in fact is a long-term vision since the current unit does not allow for an equitable balance of power between the parties.

[44] Counsel reminded the Board that it was in favour of the creation of a large unit in May 2000 and that an isolated unit such as that of the representatives is not likely to experience harmonious relations. She noted that a single unit also would allow for employee mobility with no union obstacles.

[45] Finally, she reminded the Board that the members of the sales representatives' unit expressed themselves through a resolution in favour of joining the general unit and that the members of the general unit also expressed themselves through a resolution by their executive committee in favour of accepting the members of the sales representatives' unit.

B - The Employer

[46] In his arguments, counsel for the employer pointed out the parameters and the issue that the Board had asked the parties to address, i.e., in what way the current sales representatives' unit is no longer

membres des deux unités, découlant de l'étroite collaboration entre les représentants aux ventes et les assistantes membres de l'unité générale.

[41] Elle fait valoir également les difficultés qu'ont rencontrées les représentants aux ventes pour négocier la dernière convention collective. Elle soutient que l'employeur n'a pas démontré un très grand intérêt à négocier une convention ce qui se reflète dans la lenteur à démarrer les négociations.

[42] Elle rappelle également les difficultés rencontrées avant la signature de la convention: une grève les 4 et 5 juillet et un lock-out les 8 et 9 juillet. Il ne faut pas, selon elle, attendre que les problèmes soient intolérables ou insurmontables pour modifier la structure actuelle. Selon la procureure, l'unité actuelle n'est pas viable. La conclusion d'une convention d'une année seulement démontre que l'unité ne peut négocier efficacement.

[43] En résumé et pour reprendre les critères développés dans l'affaire *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, elle estime que la structure actuelle des deux unités nuit aux relations du travail et que l'unité proposée, soit, de regrouper les représentants avec l'unité générale est la solution la plus appropriée. Il s'agit en fait, d'une vision à long terme, car l'unité actuelle ne permet pas un rapport de force équitable entre les parties.

[44] La procureure rappelle au Conseil qu'il a favorisé la création d'une grande unité en mai 2000 et qu'une unité isolée comme celle des représentants n'est pas susceptible de susciter des relations harmonieuses. Elle souligne qu'une seule unité permet également une mobilité entre les employés sans obstacle syndical.

[45] Enfin, elle rappelle au Conseil que les membres de l'unité des vendeurs se sont exprimés par voie de résolution en faveur de se joindre à l'unité générale et que les membres de l'unité générale se sont également exprimés par voie de résolution de leur comité exécutif en faveur d'accueillir les membres de l'unité des vendeurs.

B - L'employeur

[46] Dans son argumentation, le procureur de l'employeur rappelle les paramètres et la question à laquelle le Conseil avait invité les parties à répondre, à savoir, en quoi l'unité actuelle des représentants aux

appropriate for collective bargaining or would no longer be viable.

[47] Regarding Mr. Désy's comments to the effect that he did not have the necessary financial or professional support to establish a good balance of power, counsel considers that the evidence establishes otherwise. He noted that the representatives' unit is not as abandoned as the other party would have the Board believe. In the latest negotiations, the unit was represented by the union president himself, Mr. Leboeuf, and by Mr. Bibeau.

[48] Counsel also finds that, from a compensation standpoint, a single rate, the main issue in the negotiations, was obtained during the latest round; from his perspective, this was supported by the union. The other important issue in the negotiations, raised by Mr. Désy, was the management of the client portfolio. This issue was also resolved to the representatives' satisfaction, thus suggesting that the current unit is fulfilling its functions effectively.

[49] Counsel for the employer considers that the results obtained in the most recent negotiations indicate that the current bargaining unit is viable. The members of the representatives' unit obtained significant gains, including a "single" commission rate. The latest negotiations also show that the mechanisms of the *Code* were used, since the right to strike was exercised and the employees in attendance at a general assembly rejected the first agreement in principle that had been reached. Moreover, despite the fact that a lockout was initiated, the parties continued negotiating, which clearly attests to the balance of power and the coherent democracy that prevailed during the latest negotiations, according to counsel.

[50] Finally, counsel for the employer provided an exhaustive explanation of the differences between the two collective agreements in effect, those of the large and the small units, in order to establish that the non-monetary and compensation aspects are very different. He referred the Board to the terms of the two collective agreements that were filed by the two parties.

[51] According to counsel, the representatives' collective agreement does not constitute a traditional agreement. He added that the sales representatives' positions, for example, cannot be interchangeable with the positions in the large unit. There is no element of

ventes n'est plus habile à négocier collectivement ou ne serait plus viable?

[47] Relativement aux propos de M. Désy selon lesquels n'avait pas le support requis tant financier que professionnel pour établir un bon rapport de force, le procureur estime que la preuve démontre tout autre chose. L'unité des représentants, souligne-t-il, n'est pas aussi esseulée que l'on veut le faire croire. Lors des dernières négociations, l'unité était représentée par le président du syndicat lui-même, M. Leboeuf, et par M. Bibeau.

[48] Le procureur estime également que l'issue des dernières négociations a donné lieu en terme de rémunération à l'obtention du taux unique, élément principal de la négociation; ce qui, à son point de vue, a été soutenu par le syndicat. L'autre élément important de la négociation et soulevé par M. Désy était la question de la gestion du portefeuille-clients. Cet élément a également été réglé de façon satisfaisante pour les représentants, ce qui laisse donc croire que l'unité actuelle remplit bien ses fonctions.

[49] Le procureur de l'employeur estime que les résultats obtenus lors de la dernière négociation démontrent que l'unité de négociation actuelle est viable. Les membres de l'unité des représentants ont obtenu des gains significatifs, notamment un taux de commission dit «unique». La dernière négociation démontre aussi que les mécanismes du *Code* ont été utilisés, puisque le droit de grève a été exercé et les employés en assemblée générale ont refusé la première entente de principe qui avait été conclue. De plus, malgré le fait que le lock-out ait été déclenché, les parties ont continué à négocier, ce qui démontre bien le rapport de force et la vie démocratique cohérente qui régnaient lors des dernières négociations, précise le procureur.

[50] Enfin le procureur de l'employeur distingue de façon exhaustive les deux conventions collectives en vigueur, soit celle de la grande et de la petite unité aux fins de démontrer que les éléments touchant le normatif et la rémunération sont fort différents. Il réfère le Conseil au contenu des deux conventions collectives qui ont été produites par les deux parties.

[51] Selon le procureur, la convention collective des représentants ne constitue pas une convention traditionnelle. Il ajoute que les postes des représentants aux ventes, par exemple, ne peuvent être interchangeables avec des postes de la grande unité.

mobility for the representatives. He further considers that there is no jurisdictional conflict.

[52] The fact that the employees in the large unit have the same pension plan is not in itself a determinative factor, according to counsel. Thousands of Canadians who do not work at the same company can belong to the same group for pension plan purposes. In any event, in his opinion, this factor alone is not sufficient to warrant the consolidation of the two units that is at issue here.

[53] He further claimed that the union has failed to establish that the current structure was not viable and that this burden rested on it. Furthermore, the union's evidence does not establish that there would be better industrial relations if there were a single unit. No evidence was adduced to the effect that the unit was not able to negotiate and he pointed out that it was even the employer who requested the negotiations in the most recent round.

V - The Law

[54] Section 18.1(1) of the *Code* reads as follows:

> 18.1(1) On application by the employer or a bargaining agent, the Board may review the structure of the bargaining units if it is satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining.

[55] The Board will determine only the question of whether the sales representatives' unit at TVA Group Inc. is no longer appropriate for collective bargaining, as was agreed to by the parties during the pre-hearing conference and in accordance with the provisions of section 18.1(1).

[56] As we know, the burden of proof rests with those who allege that the units are no longer appropriate for collective bargaining. The Board considered this question in *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124, in which it states as follows:

> [108] Unlike section 45, section 18.1(1) provides that the Board must be satisfied that the units in question "are no longer appropriate for collective bargaining." This wording implies the demonstration that the current bargaining structure is inappropriate, a sort of negative proof. ...
>
> (page 32; and 151)

L'élément de la mobilité des représentants est absent. Il estime également qu'il n'existe pas de conflit de juridiction.

[52] Le fait que le régime de retraite soit le même que celui des employés de la grande unité n'est pas en soi un élément déterminant selon le procureur. Des milliers de Canadiens qui ne travaillent pas dans la même entreprise peuvent faire partie d'un même groupe au niveau du régime de retraite. À tout événement, à son avis, à lui seul cet élément ne peut justifier la fusion des deux unités dont il est question ici.

[53] Il prétend également que le syndicat n'a pas démontré que la structure actuelle n'était pas viable et que ce fardeau lui incombait. De plus, la preuve du syndicat ne démontre pas qu'il y aurait de meilleures relations du travail si l'on était en présence d'une seule unité. Aucune preuve n'a été faite selon laquelle que l'unité n'était pas en mesure de négocier et il rappelle que c'est même l'employeur qui a demandé la négociation lors des dernières négociations.

V - Le droit

[54] Le paragraphe 18.1(1) du *Code* se lit comme suit:

> 18.1(1) Sur demande de l'employeur ou d'un agent négociateur, le Conseil peut réviser la structure des unités de négociation s'il est convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement.

[55] Comme les parties en ont convenu à la conférence préparatoire, et conformément aux dispositions du paragraphe 18.1(1) du *Code*, le Conseil se prononcera uniquement sur la question de savoir si l'unité des représentants aux ventes du Groupe TVA Inc. n'est plus habile à négocier collectivement.

[56] Le fardeau de preuve incombe, comme on le sait, à ceux qui allèguent que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement. Le Conseil a étudié cette question dans l'affaire *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124, où il a déclaré ce qui suit:

> [108] Contrairement à l'article 45, le paragraphe 18.1(1) prévoit que le Conseil doit être convaincu que les unités en question "ne sont plus habiles à négocier collectivement". Ce libellé implique la preuve d'une inadéquation de la structure des unités de négociation actuelles ou une sorte de preuve par la négative...
>
> (pages 32; et 151)

[57] With respect to the nature and the content of the burden of proof, the Board is of the opinion that it is much higher than for an application for review filed under sections 18.1, 35 or 45 of the *Code*. In any event, Parliament has made a point of specifying in section 18.1(1) that the Board had to be satisfied that the units are no longer appropriate for collective bargaining, which is not the case for sections 35 and 45 of the *Code*.

[58] The Board is of the opinion that it is necessary to that end to establish a serious degree of proof to warrant a review of the current bargaining unit structure rather than simply to show that another structure would be appropriate or more appropriate for collective bargaining.

[59] On that point, in *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248, a majority decision, the Board decided as follows:

> [113] Because the new statutory provision differs, while the Board agrees that there is some onus, it does not fully agree with the CEP's suggestions respecting the nature and content of that onus. The Board is of the view that section 18.1(1) should not always be interpreted as creating a high threshold or heavy onus, but rather, must be given a definition consistent with the actual language contained in the *Code*, applied in the context and in consideration of the applicable facts. ... **The facts and circumstances which have led an employer or a bargaining agent to apply for a review must be carefully considered**. ... the Board must take a broad and contextual view and should not necessarily impose a burden of proof that is not required or implied by the relevant *Code* provisions, considered in their factual and statutory context. The Board does not, therefore, view the bargaining unit review provisions of section 18.1(1) as necessarily imposing a high threshold or high burden of proof.
>
> (pages 58; and 297-298; emphasis added)

[60] In the case at bar, one of the points raised by the minority member was his opinion that the majority of the panel in the above-mentioned case was in favour of broadening considerably the scope of the reasons warranting a review of the structure of the bargaining units under section 18.1(1), although the CIRB had previously based **its decisions on compelling reasons**.

[61] The aforementioned decision was subject to an application for reconsideration under section 18 of the *Code*. In its application, the applicant (the CEP) claimed that Parliament, through section 18.1(1) of the

[57] Relativement à la nature et au contenu du fardeau de preuve, le Conseil est d'avis qu'il est nettement plus élevé qu'une demande de révision présentée sous l'égide des articles 18.1, 35 et 45 du *Code*. Le législateur en tous les cas a pris la peine de préciser au paragraphe 18.1(1) qu'il fallait que le Conseil soit convaincu que les unités ne sont plus habiles à négocier collectivement, ce qui n'est pas le cas des articles 35 et 45 du *Code*.

[58] Le Conseil est d'avis qu'il faut, pour ce faire, établir un sérieux degré de preuve pour justifier la révision de la structure actuelle des unités de négociation plutôt que de simplement montrer qu'une autre structure serait habile ou plus habile à négocier collectivement.

[59] A cet égard, le Conseil décidait dans l'affaire *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248, une décision majoritaire, ce qui suit:

> [113] Comme la nouvelle disposition législative est différente de l'ancienne, et bien que le Conseil reconnaisse que la partie intéressée doit s'acquitter d'une certaine charge de la preuve, il ne souscrit pas entièrement aux idées du SCEP quant à la nature et au contenu de cette charge. Il estime qu'il ne faudrait pas toujours interpréter le paragraphe 18.1(1) comme s'il imposait un critère exigeant ou une lourde charge de la preuve, mais plutôt lui donner une définition compatible avec le libellé du *Code* dans son contexte, compte tenu des faits pertinents... **Les faits et les circonstances qui ont mené l'employeur ou un agent négociateur à demander une révision doivent être soigneusement pesés**... le Conseil doit envisager la situation globalement dans son contexte, sans nécessairement imposer une charge de la preuve que les dispositions pertinentes du *Code* n'exigent ni n'impliquent dans leur contexte factuel et législatif. Le Conseil n'est donc pas d'avis que les dispositions du paragraphe 18.1(1) sur la révision des unités de négociation imposent nécessairement un critère exigeant ni une lourde charge de la preuve.
>
> (pages 58; et 297-298; c'est nous qui soulignons)

[60] Dans cette affaire, un des points soulevés par le membre minoritaire portait sur le fait qu'à ses yeux la majorité du banc dans l'affaire précitée favorisait un élargissement considérable de la portée des motifs justifiant des révisions de la structure des unités de négociation sous l'égide de l'article 18.1(1) alors que le CCRI avait jusqu'alors fondé **ses décisions sur des raisons impératives**.

[61] La décision précitée a fait l'objet d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code*. Le requérant (le SCEP) dans sa demande prétendait que le législateur, par le truchement du paragraphe 18.1(1)

Code, empowered the Board to review the structure of the existing bargaining units and had henceforth established **a lower threshold** than the one that previously existed.

[62] In *Canadian Broadcasting Corporation*, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31, the Board unanimously dismissed the application for reconsideration and stated the following with respect to the grounds warranting a review of bargaining unit structures under section 18.1(1) of the *Code*:

> [68] In essence, the majority members of the initial panel concluded that, in conducting a review under section 18.1(1) of the *Code*, it must take a broad and balanced view of the relevant factors, including the reasons or motives behind a review application. It found as well that it should not refuse to address problems relating to bargaining units until problems become so **serious** or **completely intolerable** when it is apparent that the units are no longer appropriate. It also endorsed a broad approach, as opposed to a narrowly remedial approach as is presently reflected in the Board's decisions relating to common employer declarations and declarations of sale of business. **The present panel agrees with this broad and balanced approach of considering the context in which any section 18.1 application is initiated, as well as considering all of the facts and circumstances of an application before the Board.**
>
> [69] In the opinion of the present panel and contrary to the applicant's submissions, **this clearly does not mean that the Board has done away with the requirement of an applicant establishing compelling or sound reasons for undertaking a bargaining unit review pursuant to section 18.1(1) of the *Code*.** ...
>
> ...
>
> [73] Consequently, the present panel cannot agree with the proposition advanced by the applicant to the effect that the decision of the majority rests entirely in its conclusion that Parliament, through section 18.1(1) of the *Code*, has expanded the jurisdiction of the Board to review existing bargaining units, **thereby lowering the threshold previously applied.** ...
>
> ...
>
> [77] As stated above, the **reconsideration panel does not agree that**, in the decision under review, **the Board has abandoned the "compelling reasons threshold." It is clear from a reading of the decision as a whole and, in particular, the passage referred to in paragraph 69 above that the**

du *Code*, a habilité le Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes et avait dès lors établi **un test moins exigeant** que celui qui existait auparavant.

[62] Dans sa décision *Société Radio-Canada*, [2003] CCRI nº 253; et 104 CLRBR (2d) 31, le Conseil rejeta unanimement la demande de révision et s'exprima ainsi relativement à la question des motifs pouvant justifier des révisions de structures des unités de négociation sous l'égide de l'article 18.1(1) du *Code*:

> [68] Les membres de la majorité du banc initial ont conclu, essentiellement que, pour les fins d'une révision fondée sur le paragraphe 18.1(1) du *Code*, il est nécessaire de tenir compte globalement et de manière équilibrée de tous les facteurs pertinents, y compris les raisons qui ont motivé la demande de réexamen. Ils ont également conclu qu'ils ne devaient pas attendre, pour s'attaquer aux problèmes liés aux unités de négociation, que ces problèmes deviennent **graves** ou **complètement intolérables**, dans la mesure où il est évident que les unités de négociation sont devenues inhabiles à négocier collectivement. Ils se sont également prononcés en faveur de l'utilisation d'une approche globale plutôt que d'une approche strictement réparatrice comme c'est actuellement le cas dans les décisions du Conseil relativement aux demandes de déclaration d'employeur unique ou de vente d'entreprise. **Le présent banc souscrit à cette approche globale et équilibrée, qui consiste à tenir compte du contexte dans lequel est présentée une demande de révision fondée sur l'article 18.1, de même que de l'ensemble des faits et des circonstances.**
>
> [69] En dépit de ce qu'en pense le requérant, **ces conclusions ne signifient certainement pas, pour le présent banc, que le Conseil a mis de coté l'obligation d'établir qu'il existe des raisons impératives ou sérieuses de réviser la structure des unités de négociation en vertu du paragraphe 18.1(1) du *Code*...**
>
> ...
>
> [73] Par conséquent, le présent banc du Conseil ne peut pas souscrire à la position du requérant selon laquelle la décision de la majorité repose entièrement sur la conclusion à laquelle elle en est arrivée que le législateur, par le truchement du paragraphe 18.1(1) du *Code*, a habilité le Conseil à réviser la structure des unités de négociation existantes **et a dès lors établi un test moins exigeant que celui qui existait auparavant**...
>
> ...
>
> [77] Ainsi qu'il a été précisé précédemment, **le banc de révision ne partage pas le point de vue selon lequel le Conseil a éliminé le «test des raisons impératives»** en rendant la décision faisant l'objet du présent réexamen. **La lecture de la décision dans son ensemble et plus précisément**

> **Board still requires compelling or sound reasons before it will review the structure of bargaining units.**
>
> (pages 21-25; and 48-52; emphasis added)

[63] In *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CIRB no. 51, the Board decided that **compelling** reasons were needed to review the bargaining structure under section 18.1(1) of the *Code*. It stated as follows:

> [31] Under the new provisions of section 18.1, it is not sufficient to show that the remedy requested is more appropriate than what currently exists; **there must be compelling reasons why the bargaining structure is no longer appropriate and warrants interference**. ...
>
> (page 10; emphasis added)

[64] With respect to the relevant factors for the application of section 18.1(1) of the *Code*, in *Canadian Broadcasting Corporation (218)*, *supra*, the Board indicated as follows:

> [114] ... The parties and the Board should be prepared to address such problems and situations as arise in a flexible manner aimed at ensuring effective industrial relations and sound and constructive labour management and collective bargaining practices. The Board should not refuse to address problems with inappropriate bargaining units until the problems grow serious or completely intolerable, if it is apparent that the bargaining units are no longer appropriate **to the extent that effective industrial relations have been significantly impaired**.
>
> (pages 59; and 298; emphasis added)

VI - Analysis and Decision

[65] The Board is of the opinion that the evidence submitted to it by the union does not meet the test set out in section 18.1(1) of the *Code* or those established in the Board's case law with respect to the degree of proof required to satisfy it that the current unit is no longer appropriate for bargaining or is no longer viable.

[66] The Board is not satisfied that the points raised by the union in favour of a single unit are related to problems pertaining to ineffective industrial relations or to those where it has become clear that the current structure needs to be changed. The Board is of the opinion that the industrial relations problems raised by

> **l'extrait au paragraphe 69 cité plus haut indique clairement que le Conseil continue d'exiger la preuve qu'il existe des raisons impératives ou sérieuses avant de réviser la structure des unités de négociation.**
>
> (pages 21-25; et 48-52; c'est nous qui soulignons)

[63] Dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, [2000] CCRI n° 51, le Conseil a décidé qu'il fallait des raisons **impératives** pour réviser la structure de négociation en vertu du paragraphe 18.1.(1) du *Code*. Il s'est exprimé ainsi:

> [31] Aux termes des nouvelles dispositions de l'article 18.1, il ne suffit pas de démontrer que la structure demandée est plus appropriée que celle qui existe actuellement; **il doit exister des motifs contraignants pour lesquels la structure de négociation n'est plus appropriée et nécessite l'intervention du Conseil**...
>
> (page 10; c'est nous qui soulignons)

[64] Quant aux facteurs pertinents pour l'application du paragraphe 18.1(1) du *Code*, le Conseil dans l'affaire *Société Radio-Canada (218)*, précitée, s'exprimait ainsi:

> [114] ... Les parties et le Conseil devraient être disposés à s'attaquer aux problèmes et aux situations auxquelles ils sont confrontés d'une façon souple, en visant à assurer des relations du travail efficaces ainsi qu'une gestion du personnel et des pratiques de négociation collective saines et constructives. Le Conseil ne devrait pas refuser de s'attaquer à des problèmes dans les cas où des unités ne sont plus habiles à négocier collectivement avant qu'ils ne deviennent graves, voire complètement intolérables, s'il est évident que les unités en question ne sont plus habiles à négocier **dans la mesure où ces problèmes sapent nettement l'efficacité des relations du travail**.
>
> (pages 59; et 298; c'est nous qui soulignons)

VI - Analyse et décision

[65] Le Conseil est d'avis que la preuve qui lui a été soumise par le syndicat ne répond pas au critère du paragraphe 18.1(1) du *Code* et aux critères élaborés par la jurisprudence du Conseil relativement au degré de preuve qu'il aurait fallu démontrer pour le convaincre que l'unité actuelle n'est plus habile à négocier ou même qu'elle n'est plus viable.

[66] Le Conseil n'est pas convaincu que les facteurs soulevés par le syndicat en faveur d'une seule unité soient reliés à des problèmes d'inefficacité des relations du travail ou de problèmes tels qu'il soit devenu évident qu'il faille modifier la structure actuelle. Le Conseil est d'avis que les problèmes de relations du travail

the union are more like apprehensions and that there is no reason to conclude at this point that its intervention is necessary or warranted. It seems instead that we are dealing with a situation that tends to show that another structure would be more appropriate for bargaining, which is clearly insufficient to satisfy the Board that the representatives' unit is no longer appropriate for collective bargaining pursuant to section 18.1(1) of the *Code*.

[67] It has been established that the bargaining unit for the advertising representatives has not encountered any unusual difficulties in the context of negotiations, the latter having led to the signing of a collective agreement, which was ultimately satisfactory in light of the evidence submitted.

[68] It was also established that during the latest negotiations, the mechanisms of the *Code*, at least the right to strike and the right to lockout, were used with no apparent difficulties and that the members at a general assembly were able to freely and democratically express their disagreement over the first agreement in principle that was submitted to them. The Board considers that the balance of power between the parties was such that a collective agreement could be signed without arriving at an impasse.

[69] Finally, the union's evidence also did not establish that there would be better industrial relations if there were only one unit. No evidence was submitted to that effect. The fact that the sales representatives work closely with their assistants, who are members of the general unit, is not an argument that can satisfy the Board that the unit is no longer appropriate for bargaining. Relations between the assistants and the sales representatives seem fairly good according to the evidence that was heard and the Board does not see any specific industrial relations difficulties arising from the fact that assistants are not part of the same bargaining unit as their colleagues, from whom they receive instructions. The Board also does not see any interdependence between the duties performed by the members of both units, but simply a collaboration between the members of both units. The issue here is not staff mobility between the two units but merely collaboration between members of the staff of the same employer, some of whom may not be unionized, with no harm to those who are consolidated within a single bargaining unit.

soulevés par le syndicat sont davantage des appréhensions et qu'à ce stade-ci rien ne lui permet de conclure qu'une intervention de sa part soit nécessaire ou justifiée. Il semble plutôt que l'on soit en présence d'une situation qui tend à montrer qu'une autre structure serait plus habile à négocier, ce qui est nettement insuffisant pour convaincre le Conseil que l'unité des représentants n'est plus habile à négocier collectivement suivant le paragraphe 18.1(1) du *Code*.

[67] Il a été démontré que l'unité de négociation des représentants en publicité n'a pas rencontré de difficultés inhabituelles dans le contexte d'une négociation, laquelle s'est soldée par la conclusion d'une convention collective somme toute satisfaisante à la lumière de la preuve soumise.

[68] Il fut établi également que lors des dernières négociations, les mécanismes du *Code*, du moins, le droit de grève ou de lock-out ont été utilisés sans difficultés apparentes et que les membres en assemblée générale ont pu exercer librement et démocratiquement leur désaccord à l'occasion de la première entente de principe qui leur a été soumise. Le Conseil estime que les rapports de force respectifs des parties ont permis de conclure une convention collective et non d'en arriver à une impasse.

[69] Enfin la preuve du syndicat ne démontre pas de plus qu'il y aurait de meilleures relations du travail si l'on était en présence d'une seule unité. Aucune preuve n'a été faite à cet effet. Le fait que les représentants aux ventes travaillent en étroite collaboration avec leurs assistantes, lesquelles sont membres de l'unité générale, n'est pas, selon le Conseil, un argument qui puisse le convaincre que l'unité n'est plus habile à négocier. Les relations entre les assistantes et les représentants aux ventes semblent plutôt bonnes suivant la preuve entendue et le Conseil ne voit pas là de difficultés particulières de relations du travail quant au fait que l'assistante ne fasse pas partie de la même unité de négociation que son collègue de qui elle reçoit des directives. Le Conseil ne voit pas non plus d'interdépendance entre les fonctions exercées par les membres des deux unités si ce n'est justement que de la simple collaboration entre membres d'une unité et les membres de l'autre. On ne parle pas ici de mobilité de personnel entre les deux unités mais uniquement de collaboration entre des membres du personnel d'un même employeur qui parfois pourraient ne pas être syndiqués sans nuire pour autant à ceux et celles regroupés au sein d'une unité de négociation.

[70] Finally, with respect to *TVA Group Inc.*, *supra*, rendered by the Board on May 10, 2000, by order no. 7776-U, directing that the four units in existence be consolidated in a single unit, this Board does not believe, as the union claims, that this has marginalized and destroyed the viability of the sales representatives' unit. To the contrary, as established by the employer, it does not seem that the latest negotiations have had an impact on industrial peace or sound industrial relations. It must also be stated that in the May 2000 case, the unions and the employer recognized that the structure of the bargaining units was no longer adequate and that they needed to be reviewed even though the employer was not in favour of establishing a single unit. The context and the circumstances of this matter were therefore quite different from those currently under review.

[71] Also, with respect to the duration of the agreement, signed in June 2003 for one year only, the Board notes that a working committee was established under the agreement to analyze the compensation structure for the representatives and to agree on a mechanism for setting the base rate applicable as of January 1, 2005.

[72] For these reasons, the Board finds that it is not necessary to consolidate the sales representatives' unit with the general unit and dismisses the union's application.

[70] Enfin, relativement à la décision *Groupe TVA Inc.*, précitée, rendue par le Conseil le 10 mai 2000, par l'ordonnance n° 7776-U, qui dictait de regrouper en une seule les quatre unités en existence, le présent Conseil ne croit pas, comme le prétend le syndicat, que cela a eu pour effet de marginaliser et d'effriter la viabilité de l'unité des représentants aux ventes. Bien au contraire et comme il fut démontré par l'employeur, il ne semble pas que la dernière négociation ait eu d'incidence sur la paix industrielle et les saines relations du travail. Il faut dire également que les syndicats et l'employeur dans le dossier de mai 2000 reconnaissaient que la structure des unités de négociation n'était plus adéquate et qu'il fallait donc les revoir bien que l'employeur ne favorisait pas la mise sur pied d'une seule unité. Donc, le contexte et d'ailleurs les circonstances de cette affaire étaient bien différents de ceux présentement sous étude.

[71] Également, relativement à la durée de la convention signée en juin 2003 pour une année seulement, le Conseil note qu'un comité de travail a été prévu au sein de la convention pour analyser la structure de rémunération des représentants et convenir d'un mécanisme de fixation du taux de base applicable à compter du 1er janvier 2005.

[72] Pour ces motifs, le Conseil conclut qu'il n'a pas lieu de fusionner l'unité des représentants aux ventes avec l'unité générale et rejette la demande du syndicat.

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 218; and 97 CLRBR (2d) 248

Canadian Broadcasting Corporation, [2003] CIRB no. 253; and 104 CLRBR (2d) 31

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CIRB no. 51

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 18; 18.1(1); 35; 45

AFFAIRES CITÉES

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI n° 67

Rogers Cablesystems Limited, [2000] CCRI n° 51

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 218; et 97 CLRBR (2d) 248

Société Radio-Canada, [2003] CCRI n° 253; et 104 CLRBR (2d) 31

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art.18; 18.1(1); 35; 45

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Canadian Telecommunications Employees' Association,
applicant,
and
Télébec ltée; Northern Telephone Limited; Télébec, Limited Partnership; Bell Nordiq Group Inc.; Northern Telephone, Limited Partnership,
respondents,
and
Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999; Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,
bargaining agents.

CITED AS: Télébec ltée et al.

Board File No.: 22769-C

Decision n° 300
December 14, 2004

This is an application pursuant to section 35 of the *Code*.

Single employer declaration - Section 35 - Criteria - Practice and procedure - Review of bargaining unit structure - Telecommunications - This is an application filed by the CTEA pursuant to section 35 of the *Code*, in which the CTEA asks the Board to declare that Télébec and Northern are a single employer - The CTEA also asks the Board to review the bargaining units of Télébec and Northern to create one unit for technicians and one for office employees and to certify CTEA as the bargaining agent for all employees of the single employer - Télébec and Northern object to this application - The Teamsters and the CEP, bargaining agents for a group of Télébec and Northern employees also object to the application - CTEA filed an amended application, as a result of transfers of capital, resulting in Télébec becoming Nordiq and the assets and liabilities of the latter being transferred to Télébec LP - It also alleged that the assets and liabilities of Northern were transferred to Northern LP - Hence its application applied to Télébec, Nordiq, Télébec LP, Northern and Northern LP - A business is free to organize its activities or to put in place operational structures that

Motifs de décision

Association canadienne des employés en télécommunications,
requérante,
et
Télébec ltée; Northern Telephone Limitée; Télébec, société en commandite; Groupe Bell Nordiq Inc.; Northern Telephone, société en commandite,
intimés,
et
Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999; Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,
agents négociateurs.

CITÉ: Télébec ltée et autres

Dossier du Conseil: 22769-C

Décision n° 300
le 14 décembre 2004

Demande présentée en vertu de l'article 35 du *Code*.

Déclaration d'employeur unique - Article 35 - Critères - Pratique et procédure - Révision de la structure des unités de négociation - Télécommunications - Il s'agit d'une demande présentée par l'ACET, en vertu de l'article 35 du *Code*, dans laquelle il demande au Conseil de déclarer que Télébec et Northern constituent un employeur unique - L'ACET demande au Conseil de réviser les unités de négociation des deux employeurs de sorte qu'il n'y ait qu'une unité pour les techniciens et une pour les employés de bureau et d'accréditer l'ACET comme agent négociateur de tous les employés de bureau de l'employeur unique - Télébec et Northern s'opposent à la demande - Les Teamsters ainsi que le SCEP sont agents négociateurs d'un groupe d'employés de Télébec et de Northern et s'opposent également à la demande - L'ACET a présenté une demande modifiée alléguant que par suite des transferts de capitaux, Télébec est devenue Nordiq et que l'actif et le passif de cette entité seraient transférés à une troisième entreprise au nom de Télébec SC - Elle a également allégué que l'actif et le passif de Northern seraient transférés à Northern SC - Par conséquent, la demande visait donc

are most appropriate for the requirements of the industry in which it operates - In the context of an application under sections 35 and 44 of the *Code*, corporate reorganizations for business or economic reasons must always be analyzed globally, taking into account their consequences for labour relations, without forgetting the purpose of the *Code* - A transfer of shares or a change in a business' corporate name does not automatically constitute a sale within the meaning of section 44 of the *Code* - The main purpose of section 35 is to prevent the creation of complex corporate arrangements to conceal the true labour relationship between an employer and its employees - There are five criteria that must be met for two or more employers to be recognized as a single employer - There is enough evidence to establish that Télébec and Northern are associated or related and are under common direction or control - The criteria required for a declaration of single employer have been met, but that is not enough for the Board to make the requested declaration, under its discretionary power, if the declaration does not foster the achievement of a labour relations purpose - The Board is not satisfied that there has been any erosion of the CTEA's rights of representation, or that these rights are threatened - There is also no allegation that either employer is trying to evade or undermine existing bargaining rights - The Board is simply not convinced that there are currently labour relations problems or conflicts between the existing bargaining units that must be taken into account when considering a single employer declaration - The existing configuration of the bargaining units is not problematic despite changes in the corporate structure of the affected businesses - Given its conclusion, the Board does not intend to review and determine the single employer criteria for each of the corporations mentioned in the application - The Board reached its conclusion based on the current situation and the facts presented - Future changes in the way in which the established structure operates could lead the Board to a different conclusion - The application for a declaration of single employer is dismissed.

Declaration of sale of business - Section 44 - Practice and procedure - Discretionary powers - Review of

Télébec, Nordiq, Télébec SC, Northern et Northern SC - Une entreprise est libre d'organiser ses activités ou d'élaborer les structures opérationnelles les mieux adaptées aux exigences de l'industrie dans laquelle elle transige - Dans le cadre d'une demande en vertu des articles 35 et 44 du *Code*, les réorganisations d'entreprises pour des raisons commerciales ou économiques doivent toujours être analysées de façon globale en tenant compte de leurs conséquences sur les relations du travail sans oublier les objectifs du *Code* - Un transfert d'actions ou un changement à la dénomination sociale d'une entreprise n'entraînent pas automatiquement une vente au sens de l'article 44 du *Code* - Le but principal visé par l'article 35 est de prévenir la création de structures d'entreprises complexes visant à camoufler la véritable relation de travail existant entre un employeur et ses employés - Il existe cinq critères à respecter afin que deux ou plusieurs employeurs puissent être reconnus à titre d'employeur unique - Il existe suffisamment d'éléments établissant que Télébec et Northern sont associées ou connexes et sont sous une direction ou un contrôle en commun - Les critères nécessaires à une déclaration d'employeur unique sont réunis, mais cela n'est pas suffisant pour que le Conseil formule la déclaration demandée, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, si la déclaration ne favorise pas l'atteinte d'un objectif lié aux relations du travail - Le Conseil n'est pas convaincu qu'il y a eu érosion des droits de représentation de l'ACET, ou que ces droits sont menacés - Il n'y a également aucune allégation que les employeurs, de part ou d'autre, tentent de se soustraire aux droits de négociation existants ou d'y porter atteinte - Le Conseil n'est tout simplement pas convaincu qu'il existe des problèmes actuels liés aux relations du travail ou des perturbations entre les unités de négociation existantes dont il faille tenir compte dans le cadre d'une déclaration d'employeur unique - La configuration existante des unités de négociation n'est pas problématique malgré les changements apportés à la structure corporative des entreprises visées - À la lumière de sa décision, le Conseil n'entend pas examiner et déterminer les critères d'employeur unique pour chacune des sociétés dont il est fait mention dans la demande - Le Conseil est parvenu à cette conclusion en fonction de la situation actuelle et des faits présentés - D'éventuels changements dans le mode de fonctionnement de la structure mise en place pourraient conduire le Conseil à une conclusion différente - La demande de déclaration d'employeur unique est rejetée.

Déclaration de vente d'entreprise - Article 44 - Pratique et procédure - Pouvoirs discrétionnaires - Révision de

bargaining unit structure - Criteria - Telecommunications - The CTEA asks the Board to declare that there has been a sale of business from Télébec to Nordiq or to Télébec LP and from Northern LP, to recognize the various transfers of certification under section 44 of the *Code*, and to review the existing bargaining units - Section 44 of the *Code* takes effect without the Board's intervention - The main effect of this section is to transfer the certification and related rights and obligations to the purchaser at the time of the sale - The purpose of a sale declaration is to preserve bargaining rights or to ensure they are maintained despite a transfer or reorganization - The transfers in question are more than simple transfers of shares; therefore, the transfer of Télébec to Télébec LP and the transfer of Northern to Northern LP meets the definition of sale in accordance with the provisions of the *Code* and the corporate name Télébec - Télébec LP was replaced by Nordiq - Section 45 of the *Code* stipulates that in the case of a sale and on application by the employer or the union, the Board may determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining - The Board has a discretionary power to review or not the existing bargaining units in terms of a declaration of sale of business - A transfer or a declaration of sale does not automatically lead to a reorganization of the bargaining units - The Board must be convinced that such a review is necessary - The Board is not convinced that it is necessary to review the existing units - There is no indication that the existing bargaining units structure has become outdated, that the units are no longer appropriate for collective bargaining, or that the bargaining process has become overly burdensome and must be simplified - The CTEA has not raised any concern about inter-union conflicts regarding the affected bargaining units - All of the parties except the CTEA are of the opinion that the units should not be reviewed - In this context and in the absence of any major changes in the organization of the work of the affected employees, the Board prefers the status quo and not to review an existing structure of units that has been effective to date - The Board takes note of the new corporate names of the two businesses and pursuant to section 18 of the *Code* amends the certification orders held by the three unions to reflect these new corporate names.

The Board apologizes to the parties for the delay in the processing of this application, which was due solely to

la structure des unités de négociation - Critères - Télécommunications - L'ACET demande au Conseil de déclarer qu'il y a eu vente d'entreprise de Télébec à Nordiq ou à Télébec SC ainsi que de Northern à Northern SC, et de reconnaître les divers transferts d'accréditation en vertu de l'article 44 du *Code* et de procéder à une révision des unités de négociation en place - L'article 44 du *Code* produit des effets sans l'intervention du Conseil - Le principal effet de cet article est de transférer, dès le moment de la vente, l'accréditation et les droits et obligations y afférents à l'acheteur - Le but visé par une déclaration de vente est de préserver des droits de négociation ou d'assurer leur maintien malgré un transfert ou une restructuration - Les transferts en question sont plus que de simples transferts d'actions; le transfert de Télébec à Télébec SC et le transfert de Northern à Northern SC répondent à la définition de vente selon les dispositions du *Code* et la dénomination de Télébec - Télébec SC a été remplacée par Nordiq - L'article 45 du *Code* précise que le Conseil peut, dans le cas d'une vente et sur demande du syndicat ou de l'employeur, décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement - Le Conseil a un pouvoir discrétionnaire de réviser ou de ne pas réviser les unités de négociation existantes dans le cadre d'une déclaration de vente d'entreprise - Un transfert ou une déclaration de vente n'entraîne pas automatiquement une restructuration des unités de négociation - Le Conseil doit être convaincu qu'une telle révision s'impose - Le Conseil n'est pas convaincu qu'il soit nécessaire de réviser les unités existantes - Il n'y a aucune indication que la structure existante des unités de négociation est devenue désuète ou que les unités ne sont plus habiles à négocier, ni que le processus de négociation est devenu trop lourd et qu'il faut le simplifier - L'ACET n'a fait aucune mention de conflits intersyndicaux concernant les unités de négociation en question - Toutes les parties sauf l'ACET sont d'avis que les unités ne devraient pas être révisées - Dans ce contexte et en l'absence de changements majeurs dans l'organisation du travail des employés visés, le Conseil favorise le statu quo et préfère ne pas réviser une structure d'unités en place qui a été efficace jusqu'à présent - Le Conseil prend acte des nouvelles dénominations sociales des deux entreprises et modifie, en vertu de l'article 18 du *Code*, les ordonnances d'accréditation détenues par les trois syndicats pour tenir compte de ces nouvelles dénominations sociales.

Le Conseil souhaite s'excuser auprès des parties pour les délais dans le traitement de la présente demande.

the Board's obligation to address many other priorities. The Board consisted of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, to whom this case was reassigned, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Section 16.1 of the *Code* states that the Board may decide any matter before it without holding a hearing. After reviewing the detailed submissions of all parties, the many documents adduced in support of the respective positions of the parties and the report from the investigating officer, the Board is of the view that the information on file is sufficient to enable it to make a decision in this matter and thus exercises its discretionary power pursuant to section 16.1 of the *Code* to decide this matter without holding a hearing.

Counsel of Record

Ms. Louise Cadieux, for the Canadian Telecommunications Employees' Association;
Mr. Robert Dupont, for Télébec ltée, Bell Nordiq Group Inc. and Télébec, Limited Partnership;
Mr. Chistopher Deehy, for Northern Telephone Limited and Northern Telephone, Limited Partnership;
Ms. Nathalie Massicotte, for the Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999;
Mr. J. James Nyman, for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada.

I - Nature of the Application

[1] This is an application filed on February 5, 2002, by the Canadian Telecommunications Employees' Association (CTEA), pursuant to section 35 of the *Code*, in which the CTEA asks the Board to declare that Télébec ltée (Télébec) and Northern Telephone Limited (Northern) are a single employer. Furthermore, the CTEA asks the Board to review the bargaining units of the two employers to create one unit for technicians and one for office employees and to certify CTEA as the bargaining agent for all office employees of the single employer Télébec - Northern.

[2] Télébec and Northern are objecting to this application. They argue that the criteria necessary for a declaration of single employer are not present and that even if they were, there is no other valid ground for

Ces délais sont attribuables uniquement à l'obligation du Conseil d'aborder de nombreuses autres priorités. Le Conseil était composé de M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente, à qui la présente affaire a été réassignée, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*).

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire dont il est saisi sans tenir d'audience. Après avoir étudié les observations détaillées de toutes les parties, les nombreux documents déposés à l'appui des positions respectives des parties ainsi que le rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est d'avis que les renseignements au dossier lui permettent de rendre une décision dans cette affaire et par conséquent exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 16.1 du *Code* pour trancher la présente affaire sans tenir d'audience.

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Louise Cadieux, pour l'Association canadienne des employés en télécommunications;
M[e] Robert Dupont, pour Télébec ltée, Groupe Bell Nordiq Inc. et Télébec, société en commandite;
M[e] Chistopher Deehy, pour Northern Telephone Limitée et Northern Telephone, société en commandite;
M[e] Nathalie Massicotte, pour l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999;
M[e] J. James Nyman, pour le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande présentée le 5 février 2002 par l'Association canadienne des employés en télécommunications (l'ACET), en vertu de l'article 35 du *Code*, dans laquelle l'ACET demande au Conseil de déclarer que Télébec ltée (Télébec) et Northern Telephone Limitée (Northern) constituent un employeur unique. De plus, l'ACET demande au Conseil de réviser les unités de négociation des deux employeurs de sorte qu'il n'y ait qu'une unité pour les techniciens et une pour les employés de bureau et d'accréditer l'ACET comme agent négociateur de tous les employés de bureau de l'employeur unique Télébec - Northern.

[2] Télébec et Northern s'opposent à la présente demande. Elles soutiennent que tous les critères nécessaires à une déclaration d'employeur unique ne sont pas présents et que même s'ils l'étaient, il n'existe

making such a declaration or for reviewing the existing bargaining unit structure.

[3] The Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999 (the Teamsters), and the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada (CEP) are bargaining agents for a group of Télébec and Northern employees respectively. Both unions are also objecting to this application. They argue that, even if the Board should decide that Télébec and Northern are a single employer, there is no labour relations purpose requiring the Board to exercise its discretionary power to make such a declaration. In addition, they argue that the CTEA has not established that the existing bargaining units structure is no longer appropriate and that, consequently, it should be amended.

[4] Following the filing of the initial application and during the investigation process, the CTEA filed an amended application alleging that, as a result of transfers of capital, Télébec had become Bell Nordiq Group Inc. (Nordiq) and that the assets and liabilities of that entity were transferred to a third enterprise named Télébec, Limited Partnership (Télébec LP). It also alleged that the assets and liabilities of Northern were transferred to Northern Telephone, Limited Partnership (Northern LP).

[5] As a result of the amendments to the CTEA's application, the application now applies to Télébec, Nordiq, Télébec LP, Northern and Northern LP. The application remained the same except for these amendments.

[6] In a letter dated June 26, 2003, the Board invited the parties to submit any additional observations that they considered necessary. Some parties indicated they had nothing further to add; others simply did not respond to the invitation.

II - Background and Facts

A - Télébec

[7] The facts surrounding the creation of Télébec are described in detail in *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), an earlier decision of the Canada Labour Relations Board. It is therefore not necessary for the Board to repeat all these facts, and thus it provides the following summary.

aucun motif valable de faire une telle déclaration ou de réviser la structure existante des unités de négociation.

[3] L'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (les Teamsters) ainsi que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (le SCEP) sont agents négociateurs d'un groupe d'employés de Télébec et de Northern, respectivement. Ces deux syndicats s'opposent également à la présente demande. Ils soutiennent que même si le Conseil devait conclure que Télébec et Northern constituent un employeur unique, il n'existe aucun objectif lié aux relations du travail nécessitant que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire de faire une telle déclaration. De plus, ils prétendent que l'ACET n'a pas démontré que la structure existante des unités n'est plus appropriée et qu'elle devrait par conséquent être modifiée.

[4] À la suite du dépôt de la demande initiale et durant le processus d'enquête, l'ACET a présenté une demande modifiée alléguant que par suite des transferts de capitaux, Télébec est devenue Groupe Bell Nordiq Inc. (Nordiq) et que l'actif et le passif de cette entité seraient transférés à une troisième entreprise au nom de Télébec, société en commandite (Télébec SC). Elle allègue également que l'actif et le passif de Northern seraient transférés à Northern Telephone, société en commandite (Northern SC).

[5] Les modifications apportées à la demande de l'ACET font en sorte que cette demande vise maintenant Télébec, Nordiq, Télébec SC, Northern et Northern SC. Outre ces modifications, la demande est demeurée inchangée.

[6] Dans une lettre datée du 26 juin 2003, le Conseil invitait les parties à présenter toute observation supplémentaire qu'elles jugeaient nécessaire. Certaines parties ont indiqué qu'elles n'avaient aucune observation supplémentaire à formuler; les autres n'ont tout simplement pas répondu à l'invitation.

II - Contexte et faits

A - Télébec

[7] Les faits entourant la création et l'historique de Télébec sont décrits en détail dans *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT nº 1133), une décision antérieure du Conseil canadien des relations du travail. Il n'est donc pas nécessaire pour le Conseil de reprendre tous ces faits à l'exception du résumé suivant.

[8] Télébec is a telecommunications company that serves about 167,000 clients in 300 municipalities in Quebec, across a territory of 750,000 square kilometres, stretching from James Bay to the Îles-de-la-Madeleine. Télébec is a wholly-owned subsidiary of 3588378 Canada Inc., which is in turn a subsidiary of Bell Canada. It is regulated by the Canadian Radio-television and Telecommunications Commission (CRTC). At the time this application was filed, Télébec employed about 820 employees. Its head office is in Montréal.

[9] Télébec's main activities include the installation, maintenance, repair and extension of a network of telephone services in order to provide all its residential and business clients with a local and long distance telephone service, and a data transmission service. In addition to its main mandate, Télébec also sells and leases telephone equipment to its clients.

[10] The CTEA is the bargaining agent for a unit consisting of about 235 Télébec office employees, who work out of Montréal (Anjou), Bécancour, Mont-Laurier, Rouyn-Noranda, Saint-Grégoire and Val-d'Or. The unit description in the certification order dated April 30, 1996 (no. 6978-U) reads as follows:

> all office employees, excluding employees who perform supervisory tasks and those above.

[11] The CTEA and Télébec entered into a collective agreement in effect from October 26, 1999, to October 2, 2003.

[12] Since February 6, 1996, there has also been another bargaining unit at Télébec composed of about 140 technicians, which is represented by the Teamsters. The description of this unit in the certification order (no. 6925-U) reads as follows:

> all technicians, excluding supervisors and those above the rank of supervisor.

[13] The Teamsters and Télébec entered into a collective agreement in effect from November 25, 2001, to July 22, 2006.

[8] Télébec est une entreprise de télécommunications qui dessert environ 167 000 clients répartis dans 300 municipalités au Québec sur un territoire de 750 000 kilomètres carrés, qui s'étend de la Baie-James jusqu'aux Îles-de-la-Madeleine. Télébec est une filiale en propriété exclusive de 3588378 Canada Inc., qui est à son tour une filiale de Bell Canada. Elle est réglementée par le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC). Au moment du dépôt de la présente demande, Télébec avait environ 820 employés à son service. Son siège social est situé à Montréal.

[9] Les activités principales de Télébec consistent à installer, à maintenir, à réparer au besoin et à étendre un réseau de services téléphoniques de façon à fournir à l'ensemble de sa clientèle résidentielle et d'affaires un service téléphonique local et interurbain ainsi qu'un service de transmission de données. Parallèlement à son mandat principal, Télébec offre également à ses clients l'achat et la location d'équipements téléphoniques.

[10] L'ACET est l'agent négociateur d'une unité comprenant environ 235 employés de bureau de Télébec. Ces employés de bureau travaillent à partir de Montréal (Anjou), Bécancour, Mont-Laurier, Rouyn-Noranda, Saint-Grégoire et Val-d'Or. La description de l'unité dans l'ordonnance d'accréditation datée du 30 avril 1996 (n° 6978-U) se lit ainsi:

> tous les employés de bureau, à l'exclusion de ceux exerçant des fonctions de supervision et de ceux de rang supérieur.

[11] L'ACET et Télébec ont conclu une convention collective en vigueur du 26 octobre 1999 au 2 octobre 2003.

[12] Il existe également chez Télébec, depuis le 6 février 1996, une unité de négociation composée d'environ 140 techniciens, laquelle est représentée par les Teamsters. La description de cette unité dans l'ordonnance d'accréditation (n° 6925-U) se lit ainsi:

> tous les techniciens, à l'exclusion de ceux exerçant des fonctions de supervision et de ceux de rang supérieur.

[13] Les Teamsters et Télébec ont conclu une convention collective en vigueur du 25 novembre 2001 au 22 juillet 2006.

B - Northern

[14] Northern is also a telecommunications business whose activities are regulated by the CRTC. It is also a wholly-owned subsidiary of 3588378 Canada Inc. and serves approximately 55,000 clients spread over a territory of 83,000 square kilometres in the northeastern part of the province of Ontario. Northern operates a telecommunications network that provides telephone services, including local and long distance services and data transmission services. It operates these services from four main locations, specifically New Liskeard, Timmins, Kirkland Lake and Kapuskasing.

[15] At the time this application was filed, Northern had 240 employees of whom about 140 are unionized. There is a single bargaining unit at this employer covering both office employees and technicians (all unionized employees, about 60 of whom are office employees and the rest are technicians). The bargaining agent for this unit is the CEP. The description of the bargaining unit in the certification order (no. 6260-U) dated July 7, 1993, lists the various positions affected, which can be summarized as various office employees and technicians.

[16] The CEP and Northern entered into a collective agreement effective June 22, 1999, to February 27, 2003.

III - Position of the Parties

A - CTEA

[17] In the opinion of the CTEA, Télébec and Northern are exercising common direction and control and operating a single business. It argues that, in November 2000, Télébec and Northern initiated a process to merge the management of their businesses by appointing a single president and chief executive officer for the two businesses, integrating their resources, reducing their operating expenses and creating synergies, and they did so despite the fact that they continued to operate under their respective names. The CTEA explains that the two businesses are headed by almost identical boards of directors and board committees. It bases its claims, among other things, on an information bulletin to Télébec and Northern staff in which the new senior management structure is

B - Northern

[14] Northern est, elle aussi, une entreprise de télécommunications dont les activités sont réglementées par le CRTC. Elle est également une filiale en propriété exclusive de 3588378 Canada Inc. et dessert une clientèle d'environ 55 000 clients dispersés sur un territoire de 83 000 kilomètres carrés au nord-est de la province de l'Ontario. Northern exploite un réseau de télécommunications lui permettant d'offrir des services téléphoniques, y compris un service téléphonique local, un service interurbain et des services de transmission de données. Elle exploite ces services à partir de quatre localités principales dont New Liskeard, Timmins, Kirkland Lake et Kapuskasing.

[15] Au moment du dépôt de la présente demande, Northern comptait environ 240 employés dont environ 140 sont des employés syndiqués. Il existe une seule unité de négociation chez cet employeur regroupant à la fois les employés de bureau et les techniciens (du total des employés syndiqués, environ 60 sont des employés de bureau, les autres étant des techniciens). L'agent négociateur de cette unité est le SCEP. La description de l'unité de négociation dans l'ordonnance d'accréditation (n° 6260-U) datée du 7 juillet 1993 énumère la liste des différents postes visés qui se résume à divers employés de bureau ainsi qu'à des techniciens.

[16] Le SCEP et Northern ont conclu une convention collective en vigueur du 22 juin 1999 au 27 février 2003.

III - Position des parties

A - ACET

[17] Selon l'ACET, Télébec et Northern exercent une direction et un contrôle en commun et exploitent une seule et même entreprise. Elle soutient qu'à compter de novembre 2000, Télébec et Northern ont enclenché un processus de fusion de la direction de leurs entreprises en nommant un seul président et chef de direction pour les deux entreprises, en intégrant leurs ressources, en réduisant leurs dépenses d'exploitation et en créant des synergies, et ce, bien qu'elles continuent à être exploitées sous leur nom respectif. L'ACET précise que les deux entreprises sont dirigées par des conseils d'administration et comités du conseil d'administration presque identiques. Elle appuie ses prétentions, entre autres, sur un bulletin d'information destiné au personnel de Télébec et de Northern, dans lequel on

announced and it is stated that "the main objectives of integration are to stimulate the growth of the two entities, improve operational efficiency, and mostly continue the transformation of our client services" (translation).

[18] The CTEA claims that, since November 2000, the integration of the two businesses has continued with the objective of allowing representatives from Northern in Ontario or from Télébec in Quebec to answer calls interchangeably, whether the calls come from clients in Northern's territory in Ontario or from Télébec's clients in Quebec.

[19] The CTEA further claims that the Télébec and Northern hiring office reports to the same Vice-President and applies the same hiring policies or criteria. The businesses adopt the same standard work practices and have a single computer system. They have the same control centre and a single monitoring centre used to reroute traffic from the network of one territory to that of the other in the event of a failure.

[20] According to the CTEA, because of the merger described above, "all hiring was frozen at Télébec and Télébec employees have already been laid off and the reorganization has the effect of moving functions from Quebec to Ontario" (translation). It claims that employees covered by its certification order have been laid off and are concerned about more lay-offs to the benefit of employees covered by the CEP certification. It claims that, as a result, its workforce has declined along with its bargaining power. It explains that unfair working conditions have been created because of the fact that employees in the two separate certified units are performing similar functions, using work methods that are being standardized and serving clients who will eventually come from either territory, without distinction, while receiving different salaries and benefits.

[21] In its response, the CTEA points out that Télébec's 2001 annual report states that the latter holds 69.3% of all of Northern's outstanding preferred shares. It also points out that the purpose of establishing eight Centres of Excellence is to bring together, in the territories served by the two businesses, the staff, technology and

dévoile la nouvelle structure de la haute direction et on précise que «les principaux objectifs visés par l'intégration sont de stimuler la croissance des deux entités, d'améliorer l'efficacité opérationnelle et surtout de poursuivre la transformation du service à la clientèle».

[18] L'ACET prétend que depuis novembre 2000, l'intégration des deux entreprises se poursuit et que le but visé est que les représentants de Northern en Ontario ou les représentants de Télébec au Québec indifféremment puissent répondre aux appels, qu'ils proviennent des clients dans le territoire de Northern en Ontario ou des clients dans le territoire de Télébec au Québec.

[19] L'ACET soutient de plus que le bureau d'embauche de Télébec et de Northern relève de la même vice-présidente et applique les mêmes politiques ou critères d'embauche. Les entreprises adoptent des pratiques de travail uniformes ainsi qu'un seul système informatique. Elles ont un même centre de contrôle et un même centre de surveillance permettant de détourner le trafic du réseau d'un territoire à l'autre en cas de panne.

[20] Selon l'ACET, en raison de la fusion décrite ci-dessus, «toute embauche a été freinée chez Télébec et des employés de Télébec ont déjà été mis à pied et la réorganisation a pour effet d'envoyer les fonctions du Québec en Ontario». Elle soutient que les employés visés par son ordonnance d'accréditation ont connu des mises à pied et en appréhendent d'autres au profit des employés visés par l'accréditation du SCEP. Elle prétend que par conséquent, ses effectifs sont diminués ainsi que son pouvoir de négociation. Elle précise que des conditions de travail inéquitables sont créées en raison du fait que les employés de deux unités de négociation distinctes exercent des fonctions semblables avec des méthodes de travail en voie d'être uniformisées et envers des clients qui proviendront éventuellement d'un territoire ou de l'autre indistinctement tout en recevant des salaires et des avantages sociaux distincts.

[21] Dans sa réplique, l'ACET souligne que le rapport annuel de Télébec pour l'année 2001 précise que cette dernière détient 69,3 % de toutes les actions privilégiées en circulation de Northern. Elle souligne également la mise en place de huit Centres d'excellence visant à regrouper, dans les territoires desservis par les

methods, making it possible to provide specialized services to their clients.

[22] According to the CTEA, the integration of the two businesses, including the establishment of the Centres of Excellence, led to the net reduction of 24 positions in 2002, reductions that it summarizes as follows:

> Anjou administrative centre: net reduction of 18 people in 2002...
> Bécancour administrative centre: net reduction of 12 people in 2002...
> New Liskeard administrative centre: net reduction of 19 people in 2002...
> Timmins administrative centre: net increase of 4 people in 2002...
> Val d'Or administrative centre: increase of 23 people...
>
> (translation)

[23] Based on the above, the CTEA concludes that at least seven Quebec positions will be transferred to Ontario or that technology will make it possible to answer client requests from either province through the Centres of Excellence. The CTEA wonders whether the respondent employers will use one collective agreement or the other depending on the benefit to them and whether the more senior and better paying jobs will be in Ontario, while the lower level and less well-paid jobs will be in Quebec.

[24] The CTEA is asking the Board to note the transfer of certification from Télébec to Nordiq and to declare that Nordiq is bound by the collective agreement between the CTEA and Télébec with respect to office employees. The CTEA asks for the same declarations with respect to the certification of the Teamsters and the certification of the CEP with Northern. It is seeking the following declarations or orders from the Board:

(a) a declaration by which Télébec, Nordiq, Télébec LP, and Northern and Northern LP are a single employer and a single business pursuant to section 35 of the *Code*;

(b) a review of the existing bargaining units at all of the businesses and a declaration that two units are appropriate for bargaining, one covering all technicians and the other covering all office employees;

deux entreprises, le personnel, les technologies et les méthodes permettant de fournir des services spécialisés à leur clientèle.

[22] Selon l'ACET, l'intégration des deux entreprises, y compris la mise sur pied des Centres d'excellence, a entraîné des réductions nettes de 24 postes en 2002, réductions qu'elle résume comme suit:

> Centre administratif d'Anjou: réductions nettes de 18 personnes en 2002 . .
> Centre administratif de Bécancour: réductions nettes de 12 personnes en 2002 ...
> Centre administratif de New-Liskeard: réduction nettes de 19 personnes en 2002 ...
> Centre administratif de Timmins: augmentation nette de 4 personnes en 2002
> Centre administratif de Val d'Or: augmentation de 23 personnes ...
>
> (*sic*)

[23] De ce qui précède, l'ACET conclut qu'au moins sept postes du Québec seront transférés en Ontario ou que la technologie permettra de répondre aux demandes de clients de l'une ou de l'autre province à partir des Centres d'excellence. L'ACET questionne la possibilité que les employeurs intimés se prévalent d'une convention collective ou d'une autre selon leur avantage les conventions et que les emplois supérieurs et mieux rémunérés se retrouvent en Ontario alors que les emplois inférieurs et moins bien rémunérés se retrouvent au Québec.

[24] L'ACET demande au Conseil de prendre acte du transfert d'accréditation de Télébec à Nordiq et de déclarer que Nordiq est liée par la convention collective entre l'ACET et Télébec à l'égard du personnel de bureau. L'ACET réclame les mêmes déclarations relativement à l'accréditation des Teamsters et à l'accréditation du SCEP avec Northern. Elle cherche à obtenir du Conseil les déclarations ou ordonnances suivantes:

a) une déclaration selon laquelle Télébec, Nordiq, Télébec SC ainsi que Northern et Northern SC constituent un employeur unique et une seule et même entreprise en vertu de l'article 35 du *Code*;

b) une révision des unités de négociation existantes chez l'ensemble des entreprises et une déclaration selon laquelle deux unités sont habiles à négocier, soit l'une regroupant tous les techniciens et l'autre regroupant tous les employés de bureau;

(c) an order certifying it as the bargaining agent for office employees of the single employer;

(d) any other decision or order that the Board considers appropriate.

B - Télébec

[25] With respect to the application for a declaration of single employer, Télébec explains that the two businesses at issue are two separate and independent entities and as such, they continue to be regulated separately by the CRTC in terms of their respective operating licences. Télébec admits that some individuals may sit on the boards of directors and on certain committees of both companies. However, it denies that it exercises common direction and control over a single business with Northern. It explains that Télébec and Northern are evolving in parallel manners in their respective and distinct markets and that their activities at the local level are different and distinct. It acknowledges that it is working toward economies of scale by merging management functions and uniting operating processes and technology platforms, but denies that this is being achieved by eliminating positions held by CTEA members.

[26] According to Télébec, the corporate reorganization and the announcements in the various communications adduced in support of the CTEA's application occurred in the context of a global reorganization of the work to improve productivity and efficiency in this highly competitive sector.

[27] As for the workforce reductions alleged by the CTEA, Télébec indicates that the lay-offs in question are not in any way associated with the business's reorganization but rather with a decline in the capital investment budget that required a review of the workforce. It further claims that, completely separate from the budget reduction, it reviewed its operating methods and divested itself of certain services linked to its external access network, resulting in a number of lay-offs. Télébec explains that it did not divest itself of certain services in order to adopt Northern's work methods, that there has been no erosion of the CTEA's membership to the benefit of the CEP's membership

c) une ordonnance l'accréditant à titre d'agent négociateur des employés de bureau de l'employeur unique;

d) toute autre décision ou ordonnance que le Conseil juge utile de rendre.

B - Télébec

[25] Au regard de la demande de déclaration d'employeur unique, Télébec précise que les deux entreprises en cause sont deux entités distinctes et autonomes et, à ce titre, elles demeurent réglementées distinctement par le CRTC en ce qui a trait à leur licence d'exploitation respective. Télébec admet que certaines personnes peuvent siéger à la fois aux conseils d'administration et à certains comités des deux entreprises; cependant, elle nie qu'elle exerce avec Northern une direction et un contrôle en commun sur une seule et même entreprise. Elle précise que Télébec et Northern évoluent en parallèle dans leur marché respectif et distinct et que leurs activités sur le plan local sont différentes et distinctes. Elle reconnaît travailler vers la réalisation d'économies d'échelle par la fusion des fonctions de direction et l'unification des processus opérationnels et des plates-formes technologiques, mais nie que cette réalisation est obtenue par l'élimination de postes occupés par des membres de l'ACET.

[26] Selon Télébec, les démarches de réorganisation d'entreprises ainsi que les annonces dans les différentes communications produites au soutien de la demande de l'ACET ont été faites dans le contexte d'une réorganisation globale du travail visant à améliorer la productivité et l'efficacité dans ce secteur d'activité hautement concurrentiel.

[27] En ce qui a trait aux réductions d'effectifs alléguées par l'ACET, Télébec fait valoir que les mises à pied en question ne sont liées d'aucune façon à la réorganisation de l'entreprise mais plutôt à une baisse du budget d'investissement en capital qui a nécessité une révision de l'effectif. Elle soutient de plus que de façon totalement indépendante de la baisse de budget, elle a révisé ses méthodes de fonctionnement et a imparti certains services reliés à son réseau d'accès extérieur, ce qui a entraîné quelques mises à pied. Télébec précise que le fait d'avoir imparti certains services ne visait aucunement à adopter les méthodes de travail de Northern, qu'il n'y a aucun effritement de

and that the lay-offs did not result in a transfer of employees or functions from Télébec to Northern.

[28] Télébec claims that, even if this were a situation where a single employer could be declared, which it denies, the circumstances do not warrant the Board exercising its discretionary power. According to Télébec, this situation is entirely different from that in *Télébec Ltée*, *supra*, in which, because of the transfer of jurisdiction to the federal level and the various mergers and acquisitions, the Board was seized with several applications for certification from various unions, which already represented most of Télébec's employees, and proceeded with a review of the bargaining units. Moreover, it claims that the CTEA did not prove the existence of problems that would require such a review. Télébec argues that there is no valid reason to review the existing structures and asks that the Board dismiss the application.

[29] With respect to the amended application, Télébec confirms that, since April 9, 2002, it has been operating its business under the name of Bell Nordiq Group Inc. It explains that, as a result, Télébec no longer exists and that, henceforth, it is called Nordiq. It further explains that the employees covered by the certification order held by the CTEA are now employees of Nordiq. According to Télébec, this is merely a change in corporate name. It claims that there is no need to proceed with a transfer of certification as requested by the CTEA but simply to change the name of the employer in the existing certification orders. It argues that Télébec LP has no employees covered by the existing certifications.

[30] Télébec confirms the establishment of eight Centres of Excellence to consolidate, in the territories served by Télébec and Northern, the personnel, technology and methods to provide specialized services to clients. It argues that the purpose of these Centres of Excellence is to continue the operational synergy begun with the integration of Télébec's and Northern's administration and systems. Furthermore, Télébec confirms that the establishment of these Centres of Excellence will lead to employee transfers and even reductions.

l'effectif de l'ACET au profit de celui du SCEP et que les mises à pied n'ont pas entraîné un transfert de personnel ou de fonctions de Télébec à Northern.

[28] Télébec prétend que même si la situation se prêtait à une déclaration d'employeur unique, ce qu'elle nie, les circonstances ne justifient pas que le Conseil doive exercer son pouvoir discrétionnaire. Selon Télébec, la présente situation se distingue entièrement de la situation dans *Télébec Ltée*, précitée, dans laquelle, en raison du transfert de compétence au palier fédéral et en raison de diverses fusions et acquisitions, le Conseil avait été saisi de nombreuses demandes d'accréditation présentées par différents syndicats qui représentaient déjà pour la grande majorité d'entre eux des employés de Télébec et avait procédé à une révision des unités de négociation. Par ailleurs, elle soutient que l'ACET n'a pas justifié l'existence de difficultés qui rendraient nécessaire une telle révision. Télébec soutient qu'il n'existe aucun motif valable de réviser les structures existantes et demande au Conseil de rejeter la demande.

[29] Au regard de la demande modifiée, Télébec confirme que depuis le 9 avril 2002, elle exploite son entreprise sous le nom de Groupe Bell Nordiq Inc. Elle précise que, par conséquent, Télébec n'existe plus et qu'elle est dorénavant appelée Nordiq. Elle précise que les employés visés par l'ordonnance d'accréditation détenue par l'ACET sont maintenant des employés de Nordiq. Selon Télébec, il ne s'agit que d'un changement de dénomination sociale. Elle prétend qu'il n'y a pas lieu de procéder à un transfert d'accréditation tel qu'il est demandé par l'ACET mais simplement d'effectuer un changement de nom de l'employeur dans les ordonnances d'accréditation en vigueur. Elle soutient que Télébec SC n'a aucun employé visé par les accréditations existantes.

[30] Par ailleurs, Télébec confirme la mise en place de huit Centres d'excellence visant à regrouper dans les territoires desservis par Télébec et Northern le personnel, les technologies et les méthodes permettant de fournir des services spécialisés à la clientèle. Elle soutient que la création de ces Centres d'excellence vise à continuer la synergie opérationnelle commencée par l'intégration de l'administration et des systèmes de Télébec et de Northern. De plus, Télébec confirme que la mise en place de ces Centres d'excellence entraînera des transferts d'effectifs de même que des réductions de personnel.

C - Northern

[31] Northern denies having integrated its activities with those of Télébec and states that there has been no transfer of staff or functions from Télébec's certified units to that of Northern. It states that, although there is some integration between the two businesses in terms of their boards of directors and senior management, it has not affected their respective daily activities and each manages its own business separately. It argues that its activities, management, employees and clients are different from those of Télébec and that each business operates in distinct markets. It points out that there is no transfer of activities nor any interchangeability of employees between the businesses in question.

[32] Like Télébec, Northern claims that, in the event that the Board decides that there is a single employer, which it denies, there is no valid labour relations reason to make a single employer declaration. It also argues that the CTEA has presented no evidence to show that there has been an erosion of or infringement on its rights to represent Télébec employees or that the current structures of the businesses are intended to avoid their respective obligations under the existing collective agreements. Northern asks that the Board dismiss the application for a declaration of single employer.

[33] With respect to the amendments made to the CTEA's original application, Northern states that its corporate name has now become Northern Telephone, Limited Partnership - Northern Telephone, société en commandite, and that, consequently, Northern no longer has any employees in its service. According to Northern, this is simply a change of name and therefore there is no need for a transfer of certification. It reiterates and endorses Télébec's comments with respect to the establishment of the Centres of Excellence and confirms that this initiative did not, as the CTEA claims, result in the transfer of certain functions from the province of Quebec to the province of Ontario, or vice versa, and that the impact of these centres on the structure of the bargaining units will be non-existent or minimal.

C - Northern

[31] Northern nie avoir intégré ses activités à celles de Télébec et affirme qu'il n'y a eu aucun transfert de personnel ou de fonctions des unités de négociation de Télébec à celle de Northern. Elle affirme que bien qu'il existe un degré d'intégration entre les deux entreprises au niveau de leurs conseils d'administration et de la haute direction, cela n'a eu aucune incidence sur leurs activités quotidiennes respectives et chacune gère sa propre entreprise de façon distincte. Elle soutient que ses activités, sa gérance, ses employés et ses clients sont différents de ceux de Télébec et que chaque entreprise exploite des marchés distincts. Elle souligne qu'il n'existe aucun transfert d'activités ni d'interchangeabilité des employés entre les entreprises visées.

[32] Tout comme Télébec, Northern fait valoir qu'advenant que le Conseil conclue à l'existence d'un employeur unique, ce qu'elle nie, il n'existe aucune raison valable du point de vue des relations du travail de formuler une déclaration d'employeur unique. Elle fait également valoir que l'ACET n'a présenté aucune preuve pour démontrer qu'il pourrait y avoir empiétement ou érosion de ses droits de représentation des employés de Télébec ou que les structures actuelles des entreprises viseraient à les soustraire à leurs obligations respectives en vertu des conventions collectives en vigueur. Northern demande que le Conseil rejette la demande de déclaration d'employeur unique.

[33] Par suite des modifications apportées à la demande initiale de l'ACET, Northern affirme que sa dénomination sociale est maintenant devenue Northern Telephone, société en commandite - Northern Telephone Limited Partnership et que, par conséquent, Northern n'a plus d'employés à son service. Selon Northern, il s'agit simplement d'un changement de nom et il n'est donc pas nécessaire que ce fait soit l'objet d'un transfert d'accréditation. Elle reprend et fait siens les propos de Télébec relativement à la mise sur pied des Centres d'excellence et confirme que cette initiative n'a pas pour effet, tel qu'il est allégué par l'ACET, de transférer certaines fonctions de travail de la province de Québec à celle de l'Ontario ou l'inverse, et que leur incidence sur la structure des unités de négociation sera non existante ou minime.

D - Teamsters

[34] As the bargaining agent for Télébec technicians, the Teamsters state that even if Northern and Télébec are operating their activities under common direction and control and the two employers may constitute a single employer, neither the interests of the employees nor sound labour relations appear to be at issue and, therefore, the Board should not exercise its discretionary power. They argue that the changes in the corporate structure have not affected their bargaining power nor the bargaining unit that they represent. The employees of the unit have not experienced any lay-offs as a result of the new structures. The Teamsters maintain that there is no labour relations purpose that might warrant the Board exercising its discretionary power and making a single employer declaration.

[35] With respect to the CTEA's request for the possible application of section 44 of the *Code*, the Teamsters leave it to the Board to decide on the identity of the new employer following the changes made to the corporate structures.

E - CEP

[36] The CEP is the bargaining agent for Northern's unionized employees. Like the Teamsters, it argues that even if the two businesses at issue are under common direction or control, there is no valid labour relations purpose to make a single employer declaration or to redefine the structure of the bargaining units, as requested by the CTEA.

[37] The CEP states that there has been no transfer of employees or functions from Télébec to Northern, except for the transfer of three employees from Northern in Timmins, Ontario, who received the necessary training to take surplus calls from Télébec clients and who shared this work on a rotating basis each week. According to the CEP, this was a pilot project that was subsequently discontinued. The CEP also states that the job losses at Télébec are not due to a transfer of employees or functions from Télébec to Northern but to technological changes arising from competition and the sale by Télébec of part of its

D - Teamsters

[34] À titre d'agent négociateur pour les techniciens de Télébec, les Teamsters font valoir que même si Northern et Télébec exploitent leurs activités sous un même contrôle et une même direction et que les deux entreprises peuvent constituer un employeur unique, ni les intérêts des employés ni les saines relations du travail semblent être en jeu et, par conséquent, le Conseil ne devrait pas exercer son pouvoir discrétionnaire. Ils déclarent que les modifications aux structures corporatives n'ont eu d'incidence ni sur leur pouvoir de négociation ni sur l'unité de négociation qu'ils représentent. Ainsi, les employés de l'unité n'ont subi aucune mise à pied par suite des nouvelles structures. Les Teamsters maintiennent qu'il n'existe aucun objectif lié aux relations du travail qui pourrait justifier que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire et qu'il formule une déclaration d'employeur unique.

[35] Au regard de la demande de l'ACET relativement à l'application possible de l'article 44 du *Code*, les Teamsters s'en remettent à la décision du Conseil au sujet de l'identité du nouvel employeur à la suite des changements apportés aux structures corporatives.

E - SCEP

[36] Le SCEP est l'agent négociateur des employés syndiqués de Northern. Tout comme les Teamsters, il soutient que même si les deux entreprises visées sont sous une direction ou un contrôle en commun, il n'existe aucune raison valable ayant trait aux relations du travail de formuler une déclaration d'employeur unique ou encore de redéfinir la structure des unités de négociation, tel qu'il est demandé par l'ACET.

[37] Le SCEP affirme qu'il n'y a eu aucun transfert de personnel ou de fonctions de Télébec à Northern, à l'exception de la mutation de trois employés de Northern à Timmins, en Ontario, qui ont reçu la formation nécessaire pour accepter les appels en surplus des clients de Télébec et qui se partageaient ce travail à tour de rôle chaque semaine. Selon le SCEP, il s'agissait d'un projet- pilote qui a été abandonné par la suite. Toujours selon le SCEP, les pertes d'emploi subies par Télébec ne sont pas attribuables à un transfert de personnel ou de fonctions de Télébec à Northern mais aux changements technologiques dus à

activities to Expertech Network Installations Inc. (Expertech), which is not involved in this application.

[38] The CEP claims that the current bargaining unit structure has been in place for a long time and there has been no erosion of the unit represented by the CTEA. It argues that this application is a pretext to allow the CTEA to expand its bargaining unit to cover employees for which it has no representation right.

[39] Finally, the CEP agrees that the certification orders should be amended to reflect the new corporate names of the two affected businesses and argues that the change can be accomplished by simple amendments under section 18 of the *Code*, and that there is no need to invoke or apply section 44 of the *Code* to do so.

IV - Analysis and Decision

[40] The following sections of the *Code* apply to this application:

> 18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application.
>
> ...
>
> 35.(1) Where, on application by an affected trade union or employer, associated or related federal works, undertakings or businesses are, in the opinion of the Board, operated by two or more employers having common control or direction, the Board may, by order, declare that for all purposes of this Part the employers and the federal works, undertakings and businesses operated by them that are specified in the order are, respectively, a single employer and a single federal work, undertaking or business. Before making such a declaration, the Board must give the affected employers and trade unions the opportunity to make representations.
>
> (2) The Board may, in making a declaration under subsection (1), determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.
>
> ...
>
> 44.(1) In this section and sections 45 to 47.1,
>
> "business" means any federal work, undertaking or business and any part thereof;

la concurrence et à la vente par Télébec d'une partie de ses activités à Expertech Bâtisseurs de réseaux Inc. (Expertech), laquelle n'est pas visée par la présente demande.

[38] Le SCEP soutient que la présente structure des unités de négociation existe depuis longtemps et qu'il n'y a eu aucune érosion de l'unité représentée par l'ACET. Il fait valoir que la présente demande est un prétexte ayant pour but de permettre à l'ACET d'élargir la portée de son unité de négociation pour englober des employés pour lesquels elle ne détient aucun droit de représentation.

[39] Enfin, le SCEP convient que les ordonnances d'accréditation devraient être modifiées afin de tenir compte des nouvelles dénominations sociales des deux entreprises visées et soutient que cela peut être accompli par de simples modifications en vertu de l'article 18 du *Code*, et qu'il n'est pas nécessaire d'invoquer ou d'appliquer l'article 44 du *Code* pour ce faire.

IV - Analyse et décision

[40] Les articles du *Code* qui s'appliquent à la présente demande sont les suivants:

> 18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.
>
> ...
>
> 35.(1) Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.
>
> (2) Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 44.(1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article et aux articles 45 à 47.1.
>
> «entreprise» Entreprise fédérale, y compris toute partie de celle-ci.

"provincial business" means a work, undertaking or business, or any part of a work, undertaking or business, the labour relations of which are subject to the laws of a province;

"sell", in relation to a business, includes the transfer or other disposition of the business and, for the purposes of this definition, leasing a business is deemed to be selling it.

(2) Where an employer sells a business,

(a) a trade union that is the bargaining agent for the employees employed in the business continues to be their bargaining agent;

(b) a trade union that made application for certification in respect of any employees employed in the business before the date on which the business is sold may, subject to this Part, be certified by the Board as their bargaining agent;

(c) the person to whom the business is sold is bound by any collective agreement that is, on the date on which the business is sold, applicable to the employees employed in the business; and

(d) the person to whom the business is sold becomes a party to any proceeding taken under this Part that is pending on the date on which the business was sold and that affects the employees employed in the business or their bargaining agent.

...

45. In the case of a sale or change of activity referred to in section 44, the Board may, on application by the employer or any trade union affected, determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining.

46. The Board shall determine any question that arises under section 44, including a question as to whether or not a business has been sold or there has been a change of activity of a business, or as to the identity of the purchaser of a business.

[41] To the extent that this matter involves an application (as amended), which relates to the possible application of several *Code* provisions, it is important for the Board to analyse it in its entirety and to do so by considering the purposes of the *Code*. This approach enables it to determine the real issues between the parties and to make decisions that better serve valid labour relations purposes. The Board is not bound by the order of presentation of the application or of the arguments of the parties and instead must focus on the coherence of its analysis and its reasons for decision.

[42] In sum, the question raised by this application is to determine whether there is a need to review the existing

«entreprise provinciale» Installations, ouvrages, entreprises - ou parties d'installations, d'ouvrages ou d'entreprises - dont les relations de travail sont régies par les lois d'une province.

«vente» S'entend notamment, relativement à une entreprise, du transfert et de toute autre forme de disposition de celle-ci, la location étant, pour l'application de la présente définition, assimilée à une vente.

(2) Les dispositions suivantes s'appliquent dans les cas où l'employeur vend son entreprise:

a) l'agent négociateur des employés travaillant dans l'entreprise reste le même;

b) le syndicat qui, avant la date de la vente, avait présenté une demande d'accréditation pour des employés travaillant dans l'entreprise peut, sous réserve des autres dispositions de la présente partie, être accrédité par le Conseil à titre d'agent négociateur de ceux-ci;

c) toute convention collective applicable, à la date de la vente, aux employés travaillant dans l'entreprise lie l'acquéreur;

d) l'acquéreur devient partie à toute procédure engagée dans le cadre de la présente partie et en cours à la date de la vente, et touchant les employés travaillant dans l'entreprise ou leur agent négociateur.

...

45. Dans les cas de vente ou de changements opérationnels visés à l'article 44, le Conseil peut, sur demande de l'employeur ou de tout syndicat touché décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

46. Il appartient au Conseil de trancher, pour l'application de l'article 44, toute question qui se pose, notamment quant à la survenance d'une vente d'entreprise, à l'existence des changements opérationnels et à l'identité de l'acquéreur.

[41] Dans la mesure où la présente affaire contient une demande (telle qu'elle a été modifiée) qui renvoie à la fois à l'application possible de plusieurs dispositions du *Code*, il est important que le Conseil l'analyse dans sa globalité, et ce, en tenant compte des objectifs du *Code*. Cette approche lui permet de cerner les véritables questions entre les parties et de rendre des décisions qui favorisent la réalisation d'objectifs valables liés aux relations du travail. Le Conseil n'est dès lors pas lié par l'ordre de présentation de la demande ou de l'argumentation des parties et doit plutôt se soucier de la cohérence de son analyse et de ses motifs de décision.

[42] En somme, la question soulevée par la présente demande se résume à déterminer s'il y a lieu de réviser

bargaining units at Télébec (Nordiq or Télébec LP) and at Northern (Northern LP) either because of the initiation of the process of merging the two businesses in November 2000, including the establishment of the Centres of Excellence in May 2002, or because of a transfer of business between Télébec and Nordiq or Télébec LP and between Northern and Northern LP, which occurred in April 2002.

[43] Télébec's and Northern's 2001 annual reports effectively summarize the activities of these businesses. In addition, the employee information bulletin for Northern and Télébec employees, dated March 6, 2002, the Prospectus of April 9, 2002, the news release dated April 23, 2002, sent at the time of the announcement of the reorganizations in question, as well as the May 22, 2002 news release regarding the Centres of Excellence program are useful in identifying and clarifying the nature of the events or of the transaction or transactions that the CTEA mentions in its application and on which it is relying to obtain the requested declarations.

[44] The introductions to Télébec's and Northern's 2001 annual reports are identical. Here are the key points:

> The strategic integration, which Télébec and Northern telephone undertook this year to support the growth, efficiency and complementarity of both entities, marks a major milestone for the future of low-density area telecommunications. As a consolidated force, the Northern Telephone - Télébec Group will be able to grow together, while respecting the specific needs and the respective clienteles of each company.
>
> The harmonizing of resources and services has given rise to an exceptional organization that confirms the dominant roles of the Northern Telephone - Télébec Group, as the leader in low-density area telecommunications, as well as an agent for the economic growth of the communities served by the two integrated companies.
>
> To respond more effectively to the needs of its customers and to the challenges inherent in the supply, maintenance and development of innovative integrated solutions in low-density areas, the Northern Telephone - Télébec Group is using the expertise gained in the service of these regions to equip its network with cutting-edge technology that meets the specific needs of its clientele.
>
> The commitment and creativity of the Northern Telephone - Télébec Group's 1,067 employees have helped to perfect a service offering that is as varied as any available in the large urban centres, and to ensure the development of a range of value-added applications.
>
> ...

les unités de négociation existantes chez Télébec (Nordiq ou Télébec SC) et chez Northern (Northern SC) soit en raison de l'enclenchement du processus de fusion de ces entreprises en novembre 2000, y compris la mise sur pied de Centres d'excellence en mai 2002, soit en raison d'un transfert d'entreprise entre Télébec et Nordiq ou Télébec SC et entre Northern et Northern SC, qui a eu lieu en avril 2002.

[43] Les rapports annuels de Télébec et de Northern pour l'année 2001 résument bien les activités de ces entreprises. De plus, le bulletin d'information destiné au personnel de Northern et de Télébec publié le 6 mars 2002, le Prospectus daté du 9 avril 2002, le communiqué de presse daté du 23 avril 2002 et transmis lors de l'annonce des réorganisations en question ainsi que le communiqué du 22 mai 2002 relativement au programme de Centres d'excellence sont utiles à l'identification et à la clarification de la nature des événements ou de la ou des transactions dont l'ACET fait mention dans sa demande et sur lesquels elle s'appuie pour obtenir les déclarations demandées.

[44] Les introductions des rapports annuels 2001 de Télébec et de Northern sont identiques. En voici les points saillants:

> L'intégration stratégique de Télébec et de Northern Telephone, concrétisée cette année pour favoriser la croissance, l'efficacité et la complémentarité de ces deux entités, marque une étape importante pour l'avenir des télécommunications en régions. Cette nouvelle force consolidée permet au groupe Northern Telephone - Télébec de se développer conjointement tout en respectant les besoins spécifiques et les clientèles respectives des deux entreprises.
>
> L'harmonisation des ressources et des services a donné naissance à une organisation exceptionnelle qui confirme les rôles prépondérants du groupe Northern Telephone - Télébec en tant que leader des télécommunications en régions périphériques et agent de développement économique dans les communautés desservies par les deux entreprises intégrées.
>
> Pour mieux répondre aux besoins de sa clientèle et aux défis que comportent l'offre, le maintien et le développement de solutions intégrées novatrices en périphérie, le groupe Northern Telephone - Télébec déploie toute l'expertise acquise dans ses régions pour doter son réseau d'équipements à la fine pointe de la technologie axés sur les besoins spécifiques de sa clientèle.
>
> L'engagement et la créativité des 1 067 employés du groupe Northern Telephone - Télébec ont largement contribué à perfectionner cette offre de services, aussi variée que celle présentée dans les grands centres urbains et à assurer le développement d'un éventail d'application à valeur ajoutée.
>
> ...

In January 2001, the Northern Telephone - Télébec Group undertook the integration announced in November 2000, adopting a mixed operational structure that would encourage the growth of its emerging markets, reduce its expenses and enrich its service offering, in order to meet the needs of its clientele even more effectively.

Considerable effort was devoted to implementing the process for the integration of our planning and management systems, as well as achieving our financial objectives. Integrating the Northern Telephone - Télébec Group, two companies with distinct languages and cultures, also required, for many, learning a second language and new working methods, which called for team spirit on all sides.

The integration took place in a climate of respect and cooperation. The positive results of this first year of shared existence defy statistics, confirming that our 1,067 employees are meeting this considerable challenge with zest.

(translation)

En janvier 2001, le groupe Northern Telephone - Télébec concrétisait son intégration amorcée en novembre 2000 en se dotant d'une structure opérationnelle mixte favorable à la croissance de ses marchés émergents, en réduisant ses dépenses et en enrichissant son offre de services pour toujours mieux répondre aux besoins de sa clientèle.

De nombreux efforts ont été consentis à l'implantation des processus d'intégration de nos systèmes de gestion et de planification ainsi qu'à l'atteinte de nos objectifs financiers. L'intégration du groupe Northern Telephone - Télébec, deux entreprises de culture et de langue distinctes, passait aussi, pour plusieurs, par l'apprentissage d'une langue seconde et de nouvelles méthodes de travail qui ont fait appel à l'esprit d'équipe de tous et chacun au sein des deux entreprises.

Cette intégration s'est déroulée dans un climat de respect et de collaboration. Les résultats favorables de cette première année de vie commune défient toutes les statistiques, et confirment que nos 1 067 employées relèvent ce défi de taille avec brio.

[45] In the information bulletin dated March 6, 2002, Bell Canada, Télébec and Northern announced the creation of the first income fund in the telecommunications sector in Canada. The bulletin states, among other things, that the Bell Nordiq Income Fund will acquire a 40% interest in Télébec and Northern, with Bell Canada holding the remaining 60%. Moreover, it states that this income fund will be traded on the Toronto Stock Exchange and that the program will have no impact on the operations, management, employees or service of the affected companies, and that Bell Canada will retain management control over both companies.

[45] Dans le bulletin d'information daté du 6 mars 2002, Bell Canada, Télébec et Northern annoncent la création du premier fonds de revenu dans le secteur des télécommunications au Canada. Ce bulletin précise entre autres que ce fonds de revenu appelé Bell Nordiq fera l'acquisition de 40 % des sociétés Télébec et Northern, l'autre 60 % étant détenu par Bell Canada. De plus, il précise que ce fonds de revenu sera transigé à la bourse de Toronto et que ledit programme n'aura aucune incidence sur l'exploitation, la gestion, les employés ou les services des sociétés visées et que Bell Canada continuera d'assurer le contrôle de la gestion de ces deux entreprises.

[46] The Prospectus of April 9, 2002, for potential investors states that there has, in fact, been an integration of the management teams and activities of Télébec and Northern and reiterates the objectives of this integration, as explained in the businesses' annual reports and information bulletins. It is useful to reproduce certain passages of the Prospectus to understand the transactions referred to:

[46] Le Prospectus daté du 9 avril 2002, à l'intention d'investisseurs possibles, précise qu'il y a eu, en effet, intégration des équipes de direction et des activités de Télébec et de Northern et reprend les objectifs visés par cette intégration, tels qu'expliqués dans les rapports annuels et bulletins d'information des entreprises. Afin de comprendre les transactions dont il fait mention, il est utile de reprendre certains passages:

Prospectus
April 9, 2002
This prospectus qualifies the distribution of 32,440,000 units (the "units") of Bell Nordiq Income Fund (the "Fund"). The Fund is an unincorporated limited purpose trust established under the laws of the Province of Quebec, created to indirectly acquire and hold 36.4% of the outstanding partnership units of Télébec, Limited Partnership ("Télébec LP") and Northern Telephone, Limited Partnership ("Northern Telephone LP"), which, in turn, were formed to acquire and carry on the telecommunications services businesses currently carried on by Bell Canada's indirect wholly-owned subsidiaries, Télébec ltée and Northern Telephone Limited, and which include the provision of local telephone, long distance, wireless, data and

Prospectus
Le 9 avril 2002
Le présent prospectus vise le placement de 32 440 000 parts (les «parts») du Fonds de revenu Bell Nordiq (le «Fonds»). Le Fonds est une fiducie à but restreint non constituée en société par actions, établie sous le régime des lois de la province de Québec afin d'acquérir et détenir indirectement 36,4 % des parts en circulation de Télébec, société en commandite («Télébec SC») et de Northern Telephone, société en commandite («Northern Telephone SC»), sociétés formées en vue d'acquérir et d'exploiter les entreprises de services de télécommunications qu'exploitent actuellement les filiales en propriété exclusive indirectes de Bell Canada, Télébec ltée et Northern Telephone Limitée. Ces entreprises comprennent la

cable, information services/information technology, terminal and directory services. After completion of the offering of units under this prospectus (the "offering"), Bell Canada is to hold an indirect 63.6% interest in Télébec LP and 60% in Northern Telephone LP. Bell Canada's indirect wholly-owned subsidiary, Télébec ltée, is the general partner ("Bell Nordiq GP") of each of Télébec LP and Northern Telephone LP. See "Acquisition and Related Transactions" and "Use of Proceeds".

...

Unless otherwise indicated or the context otherwise requires, the "Fund" refers to Bell Nordiq Income Fund, the "Trust" refers to Bell Nordiq Trust, "Télébec LP" refers to Télébec, Limited Partnership and its consolidated subsidiaries which, after completion of the offering and the transactions described under "Acquisition and Related Transactions", will carry on the businesses previously carried on by Télébec ltée, "Northern Telephone LP" refers to Northern Telephone, Limited Partnership and its subsidiaries on a consolidated basis which, after the completion of the offering and the transactions described under "Acquisitions and Related Transactions", will carry on the businesses previously carried on by Northern Telephone Limited, the "Company" refers to Télébec LP and NORTHERN Telephone LP combined and "Bell Nordiq Group" refers to Télébec ltée, in its capacity as general partner of both Télébec LP and Northern Telephone LP and "New CNQ" refers to Câblevision du Nord de Québec inc. which, after completion of the transactions described under "Acquisition and Related Transactions", will carry on the cable distribution operations previously carried on by Télébec ltée's cable distribution subsidiaries.

...

It is anticipated that the name of Télébec ltée will be changed to Bell Nordiq Group Inc. prior to the closing date.

...

Employees

As of December 31, 2001, Télébec LP and its subsidiaries had a total of 820 employees, 389 of which were unionized. The Teamsters, Brewery, Soft Drink Workers and miscellaneous Workers Union (local 1999) (the "Teamsters") represents the technicians of both Télébec LP and the technicians and office employees of Télébec Mobility. The Canadian Telephone Employees' Association (the "CTEA") represents the office employees of Télébec LP.

The Teamsters' collective agreement covering Télébec LP's technicians will expire on July 22, 2006. The salary scales will be reviewed as of July 2004. The Teamsters' collective agreement covering Télébec Mobility's technicians and office employees will expire on January 19, 2003. The CTEA collective agreement which was reviewed in 1999 will expire on October 2, 2003.

fourniture de services téléphoniques locaux, d'interurbain, de sans fil, de transmission de données et de câblodistribution, de services d'information et de technologies de l'information, d'équipements terminaux et d'annuaires. Après la réalisation du placement des parts aux termes du présent prospectus (le «placement»), Bell Canada détiendra une participation indirecte de 63,6 % dans Télébec SC et de 60 % dans Northern Telephone SC. Télébec ltée, une filiale en propriété exclusive indirecte de Bell Canada, est le commandité («Bell Nordiq commandité») de Télébec SC et de Northern Telephone SC. Se reporter aux rubriques «Acquisition et opérations connexes» et «Emploi du produit».

...

À moins d'indication contraire ou si le contexte n'exige un autre sens, on entend par «Fonds», le Fonds de revenu Bell Nordiq; par «fiducie», la fiducie Bell Nordiq; par «Télébec SC», Télébec, société en commandite et ses filiales consolidées qui, après la réalisation du placement et des opérations décrites sous la rubrique «Acquisition et opérations connexes» exploiteront les entreprises exploitées auparavant par Télébec ltée, par «Northern Telephone SC», Northern Telephone, société en commandite et ses filiales consolidées qui, après la réalisation du placement et des opérations décrites sous la rubrique «Acquisition et opérations connexes», exploiteront les entreprises exploitées auparavant par Northern Telephone Limitée; par la «société», Télébec SC et Northern Telephone SC, une fois regroupées; par «Bell Nordiq commandité», Télébec ltée, en sa qualité de commandité de Télébec SC et de Northern Telephone SC; et par la «nouvelle CNQ», Câblevision du Nord de Québec inc., qui, après la réalisation des opérations décrites à la rubrique «Acquisition et opérations connexes» exploitera l'entreprise de câblodistribution exploitée auparavant par les filiales de câblodistribution de Télébec ltée.

...

Il est prévu que la dénomination de Télébec ltée sera changée pour Groupe Bell Nordiq Inc. avant la date de clôture.

...

Employés

Au 31 décembre 2001, Télébec SC et ses filiales comptaient un total de 820 employés, dont 389 étaient membres d'un syndicat. L'Union internationale des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries (section locale 1999) (les «Teamsters») représente les techniciens de Télébec SC ainsi que les techniciens et les employés de bureau de Télébec Mobilité. L'Association canadienne des employés de téléphone («ACET») représente les employés de bureau de Télébec SC.

La convention collective des Teamsters qui couvre les techniciens de Télébec SC doit expirer le 22 juillet 2006. Les échelles de salaires seront révisées à partir du mois de juillet 2004. La convention collective des Teamsters qui s'applique aux techniciens et aux employés de bureau de Télébec Mobilité expirera le 19 janvier 2003. La convention collective de l'ACET, qui a été révisée en 1999, doit expirer le 2 octobre 2003.

As of December 31, 2001, Northern Telephone LP and its subsidiaries had a total of 247 employees, 147 of which are represented by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada ("CEP"). The CEP collective agreement will expire on February 27, 2003.

..

ACQUISITION AND RELATED TRANSACTIONS

Immediately prior to the closing of the offering, a reorganization (the "reorganization") of Télébec ltée's and Northern Telephone Limited's businesses will be completed, which will include the following principal steps:

(i) Northern Telephone LP will be established and Northern Telephone Limited will transfer to Northern Telephone LP all of its assets in consideration for Northern Telephone Partnership units, the assumption by Northern Telephone LP of all liabilities of Northern Telephone Limited and the issuance by Northern Telephone LP to Northern Telephone Limited of the Northern Telephone reorganization note in a principal amount equivalent to the proceeds to be received by Northern Telephone LP upon the subscription for Northern Telephone Partnership units by the Trust; and

(ii) Télébec LP will be established and Télébec ltée will transfer, directly and indirectly, to Télébec LP substantially all of its operating assets in consideration for Télébec Partnership units, the assumption by Télébec LP of all liabilities of Télébec ltée and the issuance by Télébec LP and a wholly-owned subsidiary of Télébec LP to Télébec ltée of the Télébec reorganization notes in a principal amount equivalent to the proceeds to be received by Télébec LP upon the subscription of Télébec Partnership units by the Trust.

It is anticipated that the name of Télébec ltée will be changed to Bell Nordiq Group Inc. prior to the closing date.

(translation)

Le 31 décembre 2001, Northern Telephone SC et ses filiales comptaient 247 employés, dont 147 sont représentés par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier («SCEP»). La convention collective du SCEP expirera le 27 février 2003.

...

ACQUISITION ET OPÉRATIONS CONNEXES

Immédiatement avant la clôture du placement, une réorganisation (la «réorganisation») des entreprises de Télébec et de Northern Telephone Limitée sera complétée, opération qui comprendra les étapes principales suivantes:

i) Northern Telephone SC sera établie et Northern Telephone Limitée transférera à Northern Telephone SC la totalité de son actif en contrepartie de parts de société en commandite de Northern Telephone SC, de la prise en charge par Northern Telephone SC de toutes les dettes de Northern Telephone Limitée et de l'émission par Northern Telephone SC à Northern Telephone Limitée du billet de réorganisation de Northern Telephone d'un montant en capital équivalent au produit que doit recevoir Northern Telephone SC à la souscription par la fiducie de parts de société en commandite de Northern Telephone SC.

ii) Télébec SC sera établie et Télébec ltée transférera, directement et indirectement, à Télébec SC la quasi-totalité de son actif lié à l'exploitation en contrepartie de parts de société en commandite de Télébec SC, de la prise en charge par Télébec SC de toutes les dettes de Télébec ltée et de l'émission par Télébec SC et une de ses filiales en propriété exclusive à Télébec ltée des billets de réorganisation de Télébec d'un montant en capital équivalant au produit que doit recevoir Télébec SC à la souscription par la fiducie de parts de société en commandite de Télébec SC.

Il est prévu que la dénomination de Télébec ltée sera changée pour Groupe Bell Nordiq Inc. avant la date de clôture.

[47] The April 23, 2002, news release announces the initial public offering of the income fund. It states that the corporate name of Télébec ltée has now been replaced by Bell Nordiq and that, at the same time, the assets and activities of Télébec and Northern were transferred to Télébec LP and Northern LP. It further states that this transaction in no way affects operations, management, employees or service of Télébec and Northern.

[47] Le communiqué de presse daté du 23 avril 2002 annonce le premier appel public à l'épargne du fonds de revenu. Ce communiqué précise que la dénomination sociale de Télébec a maintenant été remplacée par Bell Nordiq et que, parallèlement, l'actif et les activités de Télébec et de Northern ont été transférés à Télébec SC et à Northern SC. Le communiqué précise de plus que cette transaction ne touche d'aucune manière les activités, la gestion, les employés ou le service de Télébec et de Northern.

[48] As for the establishment of the Centres of Excellence, the news release dealing with the establishment of this program states that the purpose is to strengthen the leadership position of the businesses in terms of service to clients, to create the corporate structure required to expand its range of services and to achieve operational synergies within the new integrated

[48] Quant à la mise sur pied de Centres d'excellence, le communiqué portant sur l'instauration de ce programme précise que le but visé est de consolider la position de chef de file des entreprises en matière de service à la clientèle, d'établir la structure corporative afin d'étendre sa gamme de services et de réaliser des synergies opérationnelles au sein de l'entité

entity. This news release states that this change is part of the integration process already underway and that it will make it possible to bring together, in the territories served, the personnel, technology and methods to provide specialized services. It confirms that the two businesses are headed by an integrated management team and that they share a network and computer infrastructure. The news release goes on to say that the establishment of the Centres of Excellence, and the introduction of various projects to increase productivity, will lead to the lay-off of about 2% of the workforce.

[49] What can be determined from all these documents is that, in November 2000, Télébec and Northern began integrating their management teams and their activities. This integration was completed in January 2001. The purpose of this integration was to acquire the potential for growth and to build on the synergies and efficiency gains arising from the complementarity of their workforces and to better position the businesses to respond to the specific needs of their respective markets.

[50] With respect to the creation of the Bell Nordiq Income Fund, wholly owned by Bell Nordiq Trust, what can be determined from the above-mentioned documents is that this fund in no way affects the operations, management, employees or services provided by Télébec and Northern. In sum, there was no impact on the operation of these businesses.

[51] A business is free to organize its activities or to put in place operational structures that are most appropriate for the requirements of the industry in which it operates. In the context of an application under sections 35 and 44 of the *Code*, corporate reorganizations for business or economic reasons must always be analysed globally, taking into account their impact on labour relations, without forgetting the purposes of the *Code*.

[52] Furthermore, a transfer of shares or a change in a business's corporate name does not automatically constitute a sale within the meaning of section 44 of the *Code*. In this regard, a business must not be confused with its organizational mechanisms.

[53] In *Intair Inc. et al.* (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042), upheld by the Federal Court of Appeal in *Inter-Canadien 1991 Inc.* v. *Canada Labour Relations*

nouvellement intégrée. Ce communiqué précise que ce changement s'inscrit dans le processus d'intégration déjà entrepris et qu'il permet de regrouper, dans les territoires desservis, le personnel, les technologies et les méthodes permettant de fournir les services spécialisés et confirme que les deux entreprises sont dirigées par une équipe de direction intégrée et qu'elles partagent une infrastructure réseau et informatique. Ce communiqué précise de plus que la mise en place des Centres d'excellence ainsi que la mise en place de divers projets d'accroissement de la productivité entraîneront des réductions d'environ 2 % des effectifs.

[49] Ce qui peut être retenu de l'ensemble de ces documents, c'est qu'à compter de novembre 2000, Télébec et Northern ont amorcé une intégration de leurs équipes de direction et de leurs activités. Cette intégration s'est concrétisée en janvier 2001. Le but visé par cette intégration était de disposer de potentiels de croissance et de tirer parti des synergies et des gains d'efficience découlant de la complémentarité de leur main-d'oeuvre et de se positionner davantage pour répondre aux besoins particuliers de leur marché respectif.

[50] Quant à la création du Fonds de revenu Bell Nordiq, qui est détenu à 100 % par la Fiducie Bell Nordiq, ce qui peut être retenu des documents mentionnés précédemment, c'est que ce fonds n'a aucune incidence sur l'exploitation, la gestion, les employés ou les services fournis par Télébec et Northern. En somme, il n'y a eu aucune incidence sur l'exploitation de ces entreprises.

[51] Une entreprise est libre d'organiser ses activités ou d'élaborer les structures opérationnelles les mieux adaptées aux exigences de l'industrie dans laquelle elle transige. Dans le cadre d'une demande en vertu des articles 35 et 44 du *Code*, les réorganisations d'entreprises pour des raisons commerciales ou économiques doivent toujours être analysées de façon globale en tenant compte de leurs conséquences sur les relations du travail sans oublier les objectifs du *Code*.

[52] De plus, un transfert d'actions ou un changement à la dénomination sociale d'une entreprise n'entraînent pas automatiquement une vente au sens de l'article 44 du *Code*. En ce sens, une entreprise ne doit pas être confondue avec ses mécanismes organisationnels.

[53] Dans l'affaire *Intair Inc. et autres* (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042), confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Inter-Canadien 1991 Inc.* c. *Conseil*

Board et al. (1994), 178 N.R. 356 concerning a sale of business, the Board specifically referred to a transfer of shares between two employers, explaining that the transaction did not require the application of section 44 of the *Code*:

> Thus, Regional acknowledges that a partial sale of business has formally taken place between the two divisions of the Group - Intair and the former Inter-Québec. Inter-Québec, as we stated, came under the control of Regional through the outright purchase of shares. According to Regional and the Teamsters, this was **a simple transfer of shares that does not require the application of section 44 of the *Code***. In fact, they contend, that **while Inter-Québec did change shareholders, it nonetheless remained intact, except for its corporate name**. It thus continued to be bound by its collective agreements as if nothing had happened. This is not disputed.
>
> (page 87; emphasis added)

[54] Having summarized the nature of the transactions, organizations and programs of the affected businesses that are the subject of this matter, the Board will now consider the applicability of the provisions of the *Code* that are the focus of this application.

A - Single employer (section 35 of the *Code*)

[55] The main purpose of section 35 is to prevent the creation of complex corporate arrangements to conceal the true labour relationship between an employer and its employees. In *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al.*, [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197, the union asked the Board to declare that a business offering inter-city transportation services and another offering tourist transportation services were a single employer. The Board analysed section 35 of the *Code* as follows:

> [6] ... The legislation allows for the identification of the parties to the collective bargaining structure by defining the employer-employee relationship in terms of labour relations realities rather than in terms of the corporate structure. Therefore, where two or more employers are involved, the Board can examine whether the employment relationship, from a labour relations standpoint, is actually different from what it purports to be. In appropriate circumstances, the Board may implement the parties' labour relations realities, that is the true labour relationship between the parties, by declaring the employers and their businesses to be one.
>
> [7] In sum, section 35 may be viewed as an administrative provision aimed at facilitating the identification of the components of the bargaining relationship to ensure that

canadien des relations du travail et autres (1994), 178 N.R. 356 (n° A-585-93) concernant une vente d'entreprise, le Conseil a spécifiquement fait référence à un transfert d'actions entre deux employeurs en précisant que cela ne nécessitait pas l'application de l'article 44 du *Code*:

> Donc, Regional reconnaît qu'une vente partielle d'entreprise a eu lieu entre les deux divisions du Groupe que l'on connaît: d'Intair à l'ex-Inter-Québec. Dans le cas d'Inter-Québec, cette dernière, on l'a vu, est passée sous le contrôle de Regional par un simple achat d'actions. Dans ce cas, il se serait donc agi, selon Regional et les Teamsters, **d'un simple transfert d'actions ne nécessitant pas l'application de l'article 44 du *Code***. En fait, la compagnie Inter-Québec **aurait certes changé d'actionnaires, mais serait demeurée intacte sauf pour sa dénomination sociale**. Ainsi, elle est demeurée liée par ses conventions collectives comme si rien ne s'était passé. Ce fait n'est pas en litige.
>
> (page 87; c'est nous qui soulignons)

[54] Ayant résumé la nature des transactions, des organisations et des programmes visant les entreprises en cause et dont il est question dans la présente affaire, le Conseil désire se pencher sur l'application des dispositions du *Code* faisant l'objet de la présente demande.

A - Employeur unique (article 35 du *Code*)

[55] Le but principal visé par l'article 35 est de prévenir la création de structures d'entreprises complexes visant à camoufler la véritable relation de travail existant entre un employeur et ses employés. Dans l'affaire *Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre*, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197, le syndicat demandait au Conseil de déclarer qu'une entreprise offrant des services de transport interurbain et qu'une autre offrant des services de transport touristique constituaient un employeur unique. Le Conseil apportait l'analyse suivante de l'article 35 du *Code*:

> [6] ... La loi permet d'identifier les parties à la négociation collective en définissant la relation employeur-employés en fonction des réalités des relations du travail plutôt qu'en fonction de la structure de l'entreprise. Par conséquent, lorsqu'au moins deux employeurs sont en cause, le Conseil peut examiner si la relation d'emploi, du point de vue des relations du travail, est en fait différente de celle qu'elle prétend être. Dans certaines circonstances, le Conseil peut mettre à exécution les réalités des relations du travail qui existent entre les parties, c'est-à-dire leur véritable relation de travail en déclarant que les employeurs et leurs entreprises ne font qu'un.
>
> [7] En somme, l'article 35 peut être considéré comme une disposition administrative visant à faciliter l'identification des composantes de la relation de négociation afin de protéger les

bargaining rights are preserved and that sound labour relations are achieved. ...

(pages 3-4; and 198-199)

[56] The decision in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al.* (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699), constitutes case law with regard to applications for a declaration of single employer. In that case, the Board sets out the criteria that must be met for two or more employers to be recognized as a single employer:

1. two or more enterprises, i.e., businesses,
2. under federal jurisdiction,
3. associated or related,
4. of which at least two, but not necessarily all, are employers (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. the said businesses being operated by employers having common direction or control over them.

(page 145)

[57] In this case, the Board is of the opinion that the situation described in the parties' submissions as a whole, demonstrates that the five criteria as set out in *Murray Hill Limousine Service Ltd. et al., supra*, are present.

[58] In fact, it is not contested that Télébec and Northern are two federal businesses and are both members of the large family of businesses of Bell Canada, the activities of which are clearly in the telecommunications field. Thus, there is no doubt that there are two or more businesses, under federal jurisdiction, at least two of which are employers.

[59] Télébec and Northern argue that, despite the fact that common members sit on the boards of directors and committees, they are separate and independent businesses and that there is no common control of the operations of their businesses. The Board is not of the same opinion.

[60] The factors to be considered in determining whether businesses are associated or related and whether there is common direction or control are often the same. For example, these factors include the degree of inter-relation of the businesses' operations; the similarities or differences in the services and products they offer; their participation in a process of vertical integration in which part of the business is responsible for a function, while the other carries out a different

droits de négociation et de permettre l'établissement de saines relations du travail...

(pages 3-4; et 198-199)

[56] La décision dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699) fait jurisprudence relativement aux demandes de déclaration d'employeur unique. Le Conseil y présente les critères qui doivent être respectés afin que deux ou plusieurs employeurs puissent être reconnus à titre d'employeur unique:

1. une pluralité d'entreprises, au sens d'exploitations,
2. de compétence fédérale,
3. associées ou connexes,
4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des employeurs (*Emde Trucking Ltd., supra*),
5. lesquels employeurs dirigent ou contrôlent en commun les exploitations en question.

(page 145)

[57] Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que la situation décrite dans l'ensemble des observations des parties démontre que les cinq critères tels qu'ils sont énoncés dans *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre*, précitée, sont présents.

[58] En effet, il n'est pas contesté que Télébec et Northern sont deux entreprises fédérales qui sont toutes deux membres de la grande famille des entreprises de Bell Canada, dont les activités sont clairement dans le domaine des télécommunications. Il n'y a donc aucun doute qu'il existe une pluralité d'entreprises de compétence fédérale dont au moins deux sont des employeurs.

[59] Télébec et Northern soutiennent que malgré que des membres communs siègent au sein des conseils d'administration et des comités, elles sont des entreprises distinctes et autonomes et qu'il ne s'agit pas d'un contrôle en commun des exploitations de leurs entreprises. Le Conseil n'est pas du même avis.

[60] Les facteurs dont il faut tenir compte pour déterminer si des entreprises sont associées ou liées et si leur direction ou leur contrôle sont exercés en commun se recoupent souvent. À titre d'exemple, on retrouve parmi ces facteurs le degré d'interrelation des exploitations des entreprises, les services et les produits similaires ou différents qu'elles offrent, leur participation à un processus d'intégration verticale dans lequel une partie de l'entreprise se charge d'une

part; and the degree of common ownership and management.

[61] Télébec and Northern have similar activities and offer similar products and services in the telecommunications field. Both are indirect subsidiaries of Bell Canada. They have almost identical boards of directors or management teams. The Board does not question the fact that these businesses are legally separate entities, each of which serves a distinct territory and clientele, and that they are regulated separately by the CRTC. However, on November 1, 2000, Bell Canada began integrating the management of these two businesses, thus beginning an integration of certain resources and effectively leading to common control of the businesses. The documents from the affected businesses, including the 2001 financial reports and various news releases, are revealing in terms of the degree of integration of the two businesses with regard to their operational structure, management systems and planning. Although the Board does not question the objectives of this integration, based on the facts, it is of the view that there is enough evidence to establish that Télébec and Northern are associated or related and are under common direction or control.

[62] The Board therefore believes that the criteria required for a declaration of single employer have been met.

[63] However, while the analysis of the situation could reveal that the five criteria set out above have been met, that is not enough for the Board to make the requested declaration, under its discretionary power, if the declaration does not foster the achievement of a labour relations purpose.

[64] This is what the Board confirmed in *The Canadian Press et al.* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60):

> In addition to the criteria discussed above, there must be an evident purpose, in terms of industrial relations, for the Board to join together companies it finds related and under common direction and control. A declaration under Section 133 is not merely an academic exercise. The interest of the employees

fonction tandis que l'autre en exécute une différente et le degré de propriété et de gestion communes.

[61] Télébec et Northern ont des activités et offrent des produits et des services similaires dans le domaine des télécommunications. Elles sont toutes deux des filiales indirectes de Bell Canada. Elles ont des conseils d'administration ou équipes de direction presque identiques. Le Conseil ne remet pas en question que ces entreprises sont des entités légales distinctes, qui desservent chacune un territoire et une clientèle distincts, et qu'elles sont réglementées distinctement par le CRTC. Cependant, le 1er novembre 2000, Bell Canada amorçait l'intégration de la direction de ces deux entreprises, déclenchant ainsi une intégration de certaines ressources et entraînant effectivement un contrôle commun des entreprises. Les documents provenant des entreprises visées, tels les rapports financiers de 2001 et les communiqués divers, sont révélateurs quant au degré d'intégration des deux entreprises au niveau de la structure opérationnelle, des systèmes de gestion et de planification. Malgré que le Conseil ne remette pas en question les objectifs liés à cette intégration, dans les faits, il est d'avis qu'il existe suffisamment d'éléments établissant que Télébec et Northern sont associées ou connexes et sont sous une direction ou un contrôle en commun.

[62] Le Conseil estime donc que les critères nécessaires à une déclaration d'employeur unique sont réunis.

[63] Cependant, bien que l'analyse d'une situation pourrait révéler que les cinq conditions énumérées ci-dessus sont présentes, cela n'est pas suffisant pour que le Conseil formule la déclaration demandée, en vertu de son pouvoir discrétionnaire, si la déclaration ne favorise pas l'atteinte d'un objectif lié aux relations du travail.

[64] C'est ce que le Conseil a confirmé dans l'affaire *Presse Canadienne et autres* (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60):

> En plus des critères mentionnés ci-dessus, il doit exister un bénéfice manifeste, sous le rapport des relations professionnelles, pour que le Conseil réunisse sous une direction et un contrôle en commun des sociétés qu'il juge apparentées. Une déclaration aux termes de l'article 133

concerned and sound labour management relations must warrant a Board finding in this area.

(pages 45; 359; and 442)

[65] For a long time, the purpose of section 35 of the *Code* has been considered as remedial in nature, that is, to prevent the erosion of a bargaining agent's right of representation or to prevent an employer from evading its obligations under the terms of the *Code* by transferring its activities to a related employer where there is no union.

[66] The Board expanded the scope of this section, as described in *Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155), although it reiterated in that decision that the erosion of bargaining rights is the main factor that must be taken into consideration. The Board commented as follows in that decision:

> Finally, there would be no point in the Board having the discretion to make a declaration and, proprio motu, embark upon an enquiry pursuant to section 35, if the sole purpose of the section was that of preventing a group of employers from evading or undermining existing bargaining rights. Considering its powers, and the purposes of the *Code*, **the Board's role in such applications must extend to fashioning, where apropos, bargaining structures that meet the labour relations purposes of the *Code***. ...
>
> (page 13; emphasis added)

[67] More recently, in *Air Canada et al.*, [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059, the Board commented as follows:

> [34] In consideration of the recommendations of the Sims Task Force, the precise wording of the statute which was adopted and the Board's experience in labour relations, the criteria actually expressed in the statute or implied in its context should be viewed as the defining or limiting criteria for a declaration. A careful consideration of section 35 and section 18.1 in their present statutory context leads the Board to conclude that a broader basis for the exercise of its discretion is required. The Board considers that rationalization of bargaining units which will promote sound labour relations and which **will prevent disruption caused by inter-unit conflicts** is an appropriate labour relations purpose to make a section 35 declaration. ...
>
> (pages 18; and 143,508; emphasis added)

[maintenant l'article 35] ne doit pas être simplement une spéculation théorique. Dans ce domaine, il est nécessaire que le Conseil aboutisse à la conclusion que les intérêts des employés intéressés et les bonnes relations du travail sont en jeu.

(pages 45; 359; et 442)

[65] Depuis longtemps, l'article 35 du *Code* est considéré comme ayant un but réparateur; il vise à prévenir l'érosion des droits de représentation d'un agent négociateur ou à empêcher un employeur de se soustraire à ses obligations aux termes du *Code* en transférant ses activités à un autre employeur connexe où il n'y a pas de syndicat en place.

[66] Le Conseil a élargi la portée de cet article, tel qu'il est décrit dans *Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association* (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155), bien qu'il ait réitéré dans cette décision que l'érosion des droits de négociation est le facteur principal qui doit être pris en considération. Le Conseil s'exprimait ainsi dans cette décision:

> Finalement, il ne servirait à rien au Conseil d'avoir le pouvoir discrétionnaire de faire une déclaration et de mener de son propre chef une enquête aux termes de l'article 35 si le seul objet de cet article était d'empêcher un groupe d'employeurs de se soustraire ou de porter atteinte aux droits de négociation existants. Compte tenu de ses pouvoirs et de l'objet du *Code*, **le rôle du Conseil dans de telles demandes doit s'étendre, s'il y a lieu, à l'établissement de structures de négociation qui répondent aux objectifs du *Code* en matière de relations de travail**...
>
> (page 13; c'est nous qui soulignons)

[67] Plus récemment, dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059, le Conseil s'exprimait ainsi:

> [34] Compte tenu des recommandations du groupe de travail Sims, du libellé particulier du texte législatif qui a été adopté et de l'expérience du Conseil dans le domaine des relations du travail, les critères qui sont actuellement énoncés dans la loi ou sous-entendus dans son contexte devraient être considérés comme les critères déterminants ou exclusifs justifiant une ordonnance déclaratoire. Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail **et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités**, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35...
>
> (pages 18; et 143,508; c'est nous qui soulignons)

[68] The Board carefully examined the CTEA's claims regarding its representation rights and finds that the latter has not demonstrated that the criteria set out earlier are obvious or, in other words, that labour relations purposes would warrant such a declaration. The Board is not satisfied that there has been an erosion of the CTEA's representation rights, or that these rights are threatened. There is also no allegation that either employer is trying to evade or undermine existing bargaining rights. The Board is simply not convinced that there are currently labour relations problems or conflicts between the existing bargaining units that must be taken into account when considering a single employer declaration. In sum, the Board is not satisfied that the fact of establishing a new corporate structure to achieve business objectives has undermined the negotiated or bargaining rights of the CTEA.

[68] Le Conseil a examiné avec attention les prétentions de l'ACET relativement à ses droits de représentation et arrive à la conclusion que cette dernière n'a pas démontré que les critères élaborés plus haut sont manifestes ou en d'autres mots que des objectifs liés aux relations de travail justifieraient une telle déclaration. Le Conseil n'est pas convaincu qu'il y a eu érosion des droits de représentation de l'ACET, ou que ces droits sont menacés. Il n'y a également aucune allégation que les employeurs, de part ou d'autre, tentent de se soustraire aux droits de négociation existants ou d'y porter atteinte. Le Conseil n'est tout simplement pas convaincu qu'il existe des problèmes actuels liés aux relations du travail ou des perturbations entre les unités de négociation existantes dont il faille tenir compte dans le cadre d'une déclaration d'employeur unique. En somme, le Conseil n'est pas convaincu que le fait d'avoir instauré une nouvelle structure d'entreprises pour atteindre des objectifs commerciaux a eu pour effet de miner les droits négociés ou les droits de négociation de l'ACET.

[69] The Board carefully considered the CTEA's claims and in particular the following excerpt from the investigating officer's report dated October 31, 2002:

> According to the CTEA, the integration of operations through the Centres of Excellence will lead to the net reduction in 2002 of 24 positions, with almost half having already occurred since the start of the year and the rest are to be made in the coming months.
>
> According to the CTEA, the impact is as follows:
>
> Administrative centre:
> Anjou: net reduction of 18 people in 2002
> Bécancour: net reduction of 12 people in 2002
> New Liskeard: net reduction of 19 people in 2002
> Timmins: net increase of 4 people in 2002
> Val-d'Or: increase of 23 people.
>
> The applicant therefore claims that at least seven (7) positions in Quebec will be transferred to Ontario and/or technology will make it possible to answer to calls from either province, without distinction. As a result, the CTEA claims that there will no longer be a reason for two employees doing exactly the same work with the same clientele and the same employer to have different working conditions.
>
> (translation)

[69] Le Conseil a pris bonne note des allégations de l'ACET et en particulier de l'extrait suivant du rapport de l'agent enquêteur en date du 31 octobre 2002:

> Selon l'ACET l'intégration des opérations, via les Centres d'excellence, entraînera en 2002 des réductions nettes de 24 postes, dont près de la moitié de ces réductions ont déjà été faites depuis le début de l'année et les autres seront faites au cours des prochains mois.
>
> Selon l'ACET, l'impact se résume ainsi:
>
> Centre administratif:
> Anjou: réductions nettes de 18 personnes en 2002
> Bécancour: réductions nettes de 12 personnes en 2002
> New Liskeard: réductions nettes de 19 personnes en 2002
> Timmins: augmentation nette de 4 personnes en 2002
> Val-d'Or: augmentation de 23 personnes.
>
> La requérante soumet donc qu'au moins sept (7) postes de Québec seront transférés en Ontario et/ou la technologie permettra de répondre aux appels de l'une ou l'autre province indifféremment. Conséquemment, l'ACET prétend qu'il n'existera plus aucune raison que deux employés faisant exactement le même travail auprès de la même clientèle et d'un même employeur aient des conditions de travail différentes.

[70] An analysis of the excerpt reproduced above shows that the net reduction in positions resulting from the establishment of the Centres of Excellence will be seven in Quebec and fifteen in Ontario. These results appear to contradict the CTEA's claims that "the result of the reorganization is to move functions from Quebec

[70] L'analyse de l'extrait reproduit plus haut démontre que les réductions nettes de postes découlant de la mise en place de Centres d'excellence seront de sept au Québec et de quinze en Ontario. Ces résultats semblent contredire les allégations de l'ACET selon lesquelles «la réorganisation a pour effet d'envoyer les fonctions

to Ontario" (translation), given that Northern experienced a greater workforce reduction than Télébec did.

[71] Furthermore, the Board is of the opinion that simply establishing the Centres of Excellence in each province, including the internal reorganizations in each of the respective businesses, as explained in the detailed observations of the parties, does not constitute in itself, and based on the facts presented, sufficient grounds to warrant a general review of the organization of the existing bargaining units.

[72] In evaluating its discretionary power, the Board cannot conclude on the basis of all the observations and documents adduced that the CTEA's bargaining rights are threatened or that the existing bargaining units may be eroded. However, that does not mean that future additional changes could not lead the Board to a different conclusion. The Board's conclusion is effectively based on the current facts and context in this matter. The existing configuration of the bargaining units is not problematic despite changes in the corporate structure of the affected businesses.

[73] The Board does not intend to review and determine the single employer criteria for each of the corporations mentioned in the applicant's amended application since, for the reasons given earlier, and even if it concluded that all of the criteria were met, the Board is not satisfied that there are valid labour relations reasons to make a single employer declaration. The Board believes that this is the preferable approach in order to avoid the need for a more in-depth analysis of the possible details of the structure of the limited partnerships, given that the Board is not satisfied that there is a need to make a single employer declaration to avoid the erosion of the existing bargaining units. However, the Board must reiterate that it has reached this conclusion based on the current situation and the facts presented. Future changes in the way in which the established structure operates could lead the Board to a different conclusion.

[74] Accordingly, the application for a declaration of single employer pursuant to section 35 of the *Code* is dismissed.

du Québec en Ontario», vu que Northern a subi une plus grande réduction de son effectif que Télébec.

[71] De plus, le Conseil est d'avis que la simple mise sur pied de Centres d'excellence dans chacune des deux provinces, y compris les réorganisations internes dans chacune des entreprises respectives, tel qu'il est expliqué dans les observations détaillées des parties, ne constitue pas en soi, et en fonction des faits présentés, un motif suffisant pouvant justifier une révision globale de la structure des unités de négociation existantes.

[72] Dans le cadre de l'évaluation de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil ne peut conclure sur la foi de l'ensemble des observations et des documents déposés que les droits de négociation de l'ACET sont menacés ou que les unités de négociation existantes risquent de s'éroder. Cela ne veut pas dire pour autant que des changements additionnels futurs ne pourraient pas amener le Conseil à une conclusion différente. La conclusion du Conseil est effectivement fondée sur les faits et le contexte actuels de la présente affaire. La configuration existante des unités de négociation n'est pas problématique malgré les changements apportés à la structure corporative des entreprises visées.

[73] Le Conseil n'entend pas examiner et déterminer les critères d'employeur unique pour chacune des sociétés dont il est fait mention dans la demande modifiée de la requérante, puisque pour les motifs élaborés plus haut, et même s'il était arrivé à la conclusion que tous les critères étaient satisfaits, le Conseil n'est pas convaincu qu'il existe des raisons valables, sur le plan des relations du travail, de formuler une déclaration d'employeur unique. Le Conseil juge qu'il est préférable de procéder ainsi afin d'éviter la nécessité d'une analyse plus poussée quant aux détails possibles liés à la structure des sociétés en commandite puisque le Conseil n'est pas convaincu qu'il y a lieu de procéder à une déclaration d'employeur unique afin d'éviter une érosion des unités de négociation existantes. De nouveau, le Conseil tient cependant à préciser qu'il est parvenu à cette conclusion en fonction de la situation actuelle et des faits présentés. D'éventuels changements dans le mode de fonctionnement de la structure mise en place pourraient conduire le Conseil à une conclusion différente.

[74] Par conséquent, la demande de déclaration d'employeur unique en vertu de l'article 35 du *Code* est rejetée.

B - Declaration of sale of business (section 44 of the *Code*)

[75] In its amended application, the CTEA asks the Board to declare that there has been a sale of business from Télébec to Nordiq or to Télébec LP, and from Northern to Northern LP, to recognize the various transfers of certification under section 44 of the *Code*, and to review the existing bargaining units.

[76] Section 44 of the *Code* takes effect without the Board's intervention. The main effect of this section is to transfer the certification and related rights and obligations to the purchaser at the time of the sale. As with a declaration of single employer, the purpose of the declaration of sale is to preserve bargaining rights or to ensure they are maintained despite a transfer or reorganization.

[77] The Board has recognized in many decisions the automatic effect of section 44 of the *Code*. More specifically, in *Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138), it stated the following (see also *U.S. Airways Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182, at pages 26; and 205):

> In contrast to other sections of the *Code*, section 44 applies automatically, without the Board's intervention. With the occurrence of a sale of business, successor rights and obligations are automatically transferred to the acquiring employer. **The Board does not intervene unless the existence of the sale or the identity of the purchaser is in issue, or an application is made pursuant to section(s) 44 and/or 45(1) by an affected union**. (See *Reimer Express Lines Limited et al.* (1973), 1 di 12; and 74 CLLC 16,093 (CLRB no. 1); *Seaspan International Ltd.* (1979), 33 di 544; and [1979] 2 Can LRBR 493 (CLRB no. 196); and *Autocar Connaisseur Inc. and Murray Hill Limousine Service Ltd.* (1988), 76 di 139 (CLRB no. 723).)
>
> (page 67; emphasis added)

[78] As mentioned earlier in the context of the parties' positions, Télébec and Northern state that they operate their business under the name of Nordiq and under the name of Northern, respectively. They explain that it is a simple change of corporate name and that there is no need to proceed with the transfer of certification.

[79] The Board carefully reviewed the documents relating to the changes in the corporate structure of the affected businesses and in particular, the passages of the

B - Déclaration de vente d'entreprise (article 44 du *Code*)

[75] Dans sa demande modifiée, l'ACET demande au Conseil de déclarer qu'il y a eu vente d'entreprise de Télébec à Nordiq ou à Télébec SC ainsi que de Northern à Northern SC, et de reconnaître les divers transferts d'accréditation en vertu de l'article 44 du *Code* et de procéder à une révision des unités de négociation en place.

[76] L'article 44 du *Code* produit des effets sans l'intervention du Conseil. Le principal effet de cet article est de transférer, dès le moment de la vente, l'accréditation et les droits et obligations y afférents à l'acheteur. Tout comme dans le cas d'une déclaration d'employeur unique, le but visé par une déclaration de vente est de préserver des droits de négociation ou d'assurer leur maintien malgré un transfert ou une restructuration.

[77] Le Conseil a reconnu dans de nombreuses décisions l'effet automatique de l'article 44 du *Code*. Plus particulièrement, dans *Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc.* (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138), il a déclaré ce qui suit (voir aussi *U.S. Airways Inc. et autre*, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182, aux pages 26; et 205):

> Contrairement aux autres articles du *Code*, l'article 44 s'applique automatiquement, sans l'intervention du Conseil. Lorsqu'il y a vente d'entreprise, les droits et obligations du successeur sont transférés automatiquement à l'employeur acquéreur. **Le Conseil n'intervient que si la survenance de la vente ou l'identité de l'acquéreur sont en cause, ou si un syndicat visé présente une demande en vertu de l'article 44 ou du paragraphe 45(1)**. (Voir *Reimer Express Lines Limited et autres* (1973), 1 di 12; et 74 CLLC 16,093 (CCRT n° 1); *Seaspan International Ltd.* (1979), 33 di 544; et [1979] 2 Can LRBR 493 (CCRT n° 196); et *Autocar Connaisseur Inc. et Service de limousine Murray Hill Ltée* (1988), 76 di 139 (CCRT n° 723).)
>
> (page 67; c'est nous qui soulignons)

[78] Tel qu'il a été mentionné plus tôt dans le cadre de la position des parties, Télébec et Northern déclarent qu'elles exploitent leur entreprise sous le nom de Nordiq et sous le nom de Northern, respectivement. Elles précisent qu'il s'agit d'un simple changement de dénomination sociale et qu'il n'y a pas lieu de procéder à un transfert d'accréditation.

[79] Le Conseil a révisé attentivement les documents relatifs aux changements apportés aux structures corporatives des entreprises visées et en particulier les

Prospectus dated April 9, 2002 and reproduced in paragraph 46. According to this Prospectus, Télébec LP and Northern LP were formed to acquire and operate the telecommunications services businesses formerly operated by Télébec and Northern, two indirect wholly-owned subsidiaries of Bell Canada. Further on in this Prospectus, under the heading "Acquisition and Related Transactions", we find a description of the steps in the businesses' reorganization. It provides for the transfer of **almost all** assets associated with the operation of Télébec to Télébec LP in compensation for shares in the latter, the assumption of liabilities and the issuing of a note. It also describes the change in name from Télébec to Nordiq. The same plans are described for Northern and Northern LP, except that it is stated that it is a transfer of **all** assets and there is no mention of a change in name other than the transfer between Northern and Northern LP.

[80] Based on all the detailed documents adduced, the Board is of the opinion that the transfers in question are more than simple transfers of shares as mentioned in *Intair Inc. et al.*, *supra*, and concludes that the transfer of Télébec to Télébec LP and the transfer of Northern to Northern LP meets the definition of sale in accordance with the provisions of the *Code* and that the corporate name Télébec-Télébec LP was replaced by Nordiq.

[81] Section 45 of the *Code* stipulates that, in the case of a sale and on application by the employer or the union, the Board may determine whether the employees affected constitute one or more units appropriate for collective bargaining. The Board therefore has discretionary power to review or not to review the existing bargaining units in terms of a declaration of sale.

[82] A transfer or declaration of sale does not automatically lead to a reorganization of the bargaining units. Here again, the Board must be convinced that such a review is necessary. The Board is not convinced that it is necessary to review the existing units. In its opinion, based on what has been adduced, there is no need for a rationalization of bargaining units at this time. Nor is there any indication that the existing bargaining unit structure has become outdated, that the units are no longer appropriate for collective bargaining, or that the bargaining process has become overly burdensome and must be simplified. The CTEA

passages du Prospectus daté du 9 avril 2002 et reproduits au paragraphe 46. Selon ce Prospectus, Télébec SC et Northern SC ont été formées en vue d'acquérir et d'exploiter les entreprises de services de communications anciennement exploitées par Télébec et Northern, deux filiales en propriété exclusive indirectes de Bell Canada. Plus loin dans ce Prospectus, sous la rubrique «Acquisitions et Opérations Connexes», on retrouve une description des étapes de la réorganisation des entreprises. On y prévoit le transfert de la **quasi-totalité** des actifs liés à l'exploitation de Télébec à Télébec SC en contrepartie des parts de cette dernière et de la prise en charge de dettes et de l'émission d'un billet. On y prévoit également le changement de la dénomination Télébec à Nordiq. Il en est de même en ce qui concerne Northern et Northern SC, à l'exception qu'on y précise qu'il s'agit d'un transfert de la **totalité** des actifs et qu'il n'y a aucune mention de changement de dénomination outre le transfert entre Northern et Northern SC.

[80] D'après l'ensemble des documents détaillés présentés, le Conseil est d'avis que les transferts en question sont plus que de simples transferts d'actions, tel que mentionné dans l'affaire *Intair Inc. et autres*, précitée, et conclut que le transfert de Télébec à Télébec SC et le transfert de Northern à Northern SC répondent à la définition de vente selon les dispositions du *Code* et que la dénomination de Télébec - Télébec SC a été remplacée par Nordiq.

[81] L'article 45 du *Code* précise que le Conseil peut, dans le cas d'une vente et sur demande du syndicat ou de l'employeur, décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. Le Conseil a donc un pouvoir discrétionnaire de réviser ou de ne pas réviser les unités de négociation existantes dans le cadre d'une déclaration de vente.

[82] Un transfert ou une déclaration de vente n'entraîne pas automatiquement une restructuration des unités de négociation. Encore faut-il que le Conseil soit convaincu qu'une telle révision s'impose. Le Conseil n'est pas convaincu qu'il soit nécessaire de réviser les unités existantes. De l'avis du Conseil, et ce, en fonction de ce qui a été présenté, aucune rationalisation des unités de négociation n'est nécessaire en ce moment. Il n'y a de plus aucune indication que la structure existante des unités de négociation est devenue désuète ou que les unités ne sont plus habiles à négocier, ni que le processus de négociation est

has not raised any concern about inter-union conflicts regarding the affected bargaining units. Moreover, the Board is concerned with not disrupting the rights of representation that have already been in place for some time and which do not show signs of evident problems.

[83] Where there is a merger or reorganization subject to section 35 or a sale pursuant to section 44 of the *Code*, it may simply become clear, given all the circumstances, that the bargaining units that existed prior to the merger, reorganization or change have become inappropriate for collective bargaining and that a review of the structure of the units is required. That was the case, for example, in *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124, with respect to the technicians. In that case, it was evident that the structure of the technicians' bargaining units, which existed prior to the sale of Nortel and Télébec to Expertech, were no longer viable and that a review was needed. All of the technicians of the new employer Expertech were regrouped into four separate bargaining units represented by three different unions with working conditions governed by four collective agreements. The Board found that there was both functional and geographic overlap and encroachment in the units covering the technicians.

[84] No such problems nor similar problems are evident in this case. Despite the fact that employees in the bargaining unit represented by the CTEA carry out similar functions to those carried out by employees of the bargaining unit represented by the CEP, these two employee groups are represented by a union and there is no clear indication of functional or geographic encroachment between these units or of any other labour relations problems. Moreover, all of the parties except the CTEA are of the opinion that the units **should not** be reviewed. In this context and in the absence of any major changes in the organization of the work of the affected employees, the Board prefers the status quo and not to review an existing structure of units that has been effective to date.

[85] However, the Board takes note of the new corporate names of the two businesses and, pursuant to section 18 of the *Code*, amends the certification orders

devenu trop lourd et qu'il faut le simplifier. L'ACET ne fait non plus aucune mention de conflits intersyndicaux concernant les unités de négociation en question. Par ailleurs, le Conseil est soucieux de ne pas déranger l'ensemble des droits de représentation qui existent déjà depuis un bon moment et qui ne démontrent pas de problèmes évidents.

[83] Dans le cas d'une fusion ou réorganisation assujettie à l'article 35 ou d'une vente en vertu de l'article 44 du *Code*, il peut tout simplement devenir manifeste, compte tenu de l'ensemble des circonstances, que les unités de négociation qui existaient avant la fusion ou la réorganisation ou le changement apporté sont devenues inhabiles à négocier collectivement et qu'une révision de la structure des unités s'impose. Tel était le cas, par exemple, dans *Expertech Bâtisseurs de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124, relativement aux techniciens. Dans cette affaire, il était manifeste que la structure des unités de négociation des techniciens, qui existaient avant la vente de Nortel et Télébec à Expertech, n'était plus viable et qu'une révision était nécessaire. Tous les techniciens du nouvel employeur Expertech étaient regroupés dans quatre unités de négociation distinctes représentées par trois différents syndicats avec des conditions d'emploi régies par quatre conventions collectives. Le Conseil a conclu qu'il existait un chevauchement ou empiétement à la fois fonctionnel et géographique des unités regroupant les techniciens.

[84] De tels problèmes ou tout problème semblable ne sont pas manifestes dans la présente affaire. Malgré que des employés de l'unité de négociation représentée par l'ACET exercent des fonctions semblables à celles qu'exercent les employés de l'unité de négociation représentée par le SCEP, ces deux groupes d'employés sont représentés par un syndicat et il n'y a pas d'indication manifeste d'empiétement fonctionnel ou géographique entre ces unités ou d'autres problèmes liés aux relations du travail. En outre, toutes les parties sauf l'ACET sont d'avis que les unités **ne devraient pas** être révisées. Dans ce contexte et en l'absence de changements majeurs dans l'organisation du travail des employés visés, le Conseil favorise le statu quo et préfère ne pas réviser une structure d'unités en place qui a été efficace jusqu'à présent.

[85] Cependant, le Conseil prend acte des nouvelles dénominations sociales des deux entreprises et modifie, en vertu de l'article 18 du *Code*, les ordonnances

held by the three unions to reflect these new corporate names as follows:

1. from Télébec ltée to Bell Nordiq Group Inc.;

2. from Northern Telephone Limited to Northern Telephone, Limited Partnership - Northern Telephone, société en commandite;

[86] The parties will find enclosed the amended orders in both official languages.

Order No.: 8757-U

Supercedes: 2198-U, 4698-U, 6260-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada,

certified bargaining agent,
applicant union,

- and -

Northern Telephone, Limited Partnership,

employer,

- and -

Northern Telephone Limited,
New Liskeard, Ontario,

former employer.

WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated March 30, 1973, certified the Communications Workers of Canada, Local 6, as bargaining agent for a unit of employees of Northern Telephone Limited;

AND WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated December 24, 1985, modified the said order by substituting the name of the certified

d'accréditation détenues par les trois syndicats pour tenir compte de ces nouvelles dénominations sociales comme suit:

1. de Télébec ltée à Groupe Bell Nordiq Inc.;

2. de Northern Telephone Limitée à Northern Telephone, société en commandite - Northern Telephone, Limited Partnership.

[86] Les parties trouveront sous pli les ordonnances modifiées dans les deux langues officielles.

N° d'ordonnance: 8757-U

Remplace: 2198-U, 4698-U, 6260-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier,

agent négociateur accrédité,
requérant,

- et -

Northern Telephone, société en commandite,

employeur,

- et -

Northern Telephone Limitée,
New Liskeard (Ontario),

ancien employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 30 mars 1973, a accrédité le Syndicat des travailleurs en télécommunications du Canada, section locale 6 à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Northern Telephone Limitée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 24 décembre 1985, a modifié ladite ordonnance en remplaçant le nom du

bargaining agent for the Communications and Electrical Workers of Canada, Local 6, as bargaining agent for a unit of employees of Northern Telephone Limited;

AND WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated July 7, 1993, modified the said order by substituting the name of the certified bargaining agent for the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada, as bargaining agent for a unit of employees of Northern Telephone Limited;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application pursuant to sections 18, 35 and 44 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking a declaration that Télébec ltée (Bell Nordiq Group Inc. or Télébec, Limited Partnership) and Northern Telephone Limited (Northern Telephone, Limited Partnership) are a single employer and/or that there was a sale of business between them for all purposes of the *Code*;

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board, in *Télébec ltée et autres* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 300, has disposed of the said application and acknowledges the new corporate name of the employer and amends, pursuant to section 18 of the *Code*, the certification order held by the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada to reflect the new name;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said order of certification be amended, and it is hereby amended, by deleting the name of the employer wherever it appears therein and by substituting therefore Northern Telephone, Limited Partnership;

FURTHERMORE, it is hereby recognized by the Canada Industrial Relations Board that the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada is the certified bargaining agent for a unit comprising:

"employees of Northern Telephone Limited, New Liskeard, Ont., comprising regular and part-time employees classified as building equipment man, central office man, test board man, frameman, facilities man, utility man, lineman, cable splicer, truck driver, installer, special equipment man, warehouse man,

syndicat accrédité par celui du Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada, section locale 6, à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Northern Telephone Limitée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 7 juillet 1993, a modifié ladite ordonnance en remplaçant le nom du syndicat accrédité par celui du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Northern Telephone Limitée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu une demande, en vertu des articles 18, 35 et 44 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, visant à obtenir une déclaration selon laquelle Télébec ltée (Groupe Bell Nordiq Inc. ou Télébec, société en commandite) et Northern Telephone Limitée (Northern Telephone, société en commandite) constituent un employeur unique et/ou qu'il y a eu vente entre elles aux fins de la partie I du *Code*;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil, dans sa décision *Télébec ltée et autres* (2004), décision du CCRI n° 300, non encore rapportée, a tranché ladite demande et a pris acte de la nouvelle dénomination sociale de l'employeur et modifie, en vertu de l'article 18 du *Code*, l'ordonnance d'accréditation détenue par le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier pour tenir compte de ce changement de nom;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance d'accréditation soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant le nom de l'employeur partout où il y figure par Northern Telephone, société en commandite;

DE PLUS, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît par la présente que le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier est l'agent négociateur accrédité de l'unité comprenant:

«tous les employés de Northern Telephone, société en commandite travaillant à New Liskeard (Ontario), y compris les employés à temps plein et à temps partiel occupant un poste de préposé à l'équipement des bâtiments, préposé travaillant au central téléphonique, préposé au tableau d'essai, préposé aux

stock clerk, central office maintenance man toll, mechanic, operator, clerk 4 accounting, clerk 3 accounting, clerk 2 accounting, clerk 4 revenue accounting, clerk 3 revenue accounting, clerk 2 revenue accounting, clerk 1 revenue accounting, accounting assistant, clerk 4 B.I.S., clerk 2 commercial, clerk 3 commercial, service representative, clerk 4 directory, clerk 3 directory, clerk 2 engineering, clerk 4 engineering, clerk 3 engineering, draftsman, clerk 3 marketing, clerk 4 marketing, clerk 4 plant, clerk 2 plant, clerk 3 plant, clerk 2 supplies, clerk 4 traffic, clerk 3 traffic, clerk 2 traffic, clerk 2 vehicles, radio man, towerman, shop repairman, forestry man, painter, labourer, chief operators clerk, traffic service assistant, clerk 3 - B.I.S., clerk 2 marketing, clerk 1 - commercial, clerk 1 - supplies, P.B.X. operator, and cleaning woman, **excluding** president, general manager, secretary, treasurer, executive-secretary, general plant manager, general B.I.S. personnel manager, chief engineer, B.I.S. manager, inside plant extension supervisor, inside plant extension foreman, line foreman, construction supervisor, supervising foreman construction, installation and repair foreman, plant dept. manager, installation and repair manager, installation and repair foreman (residence), installation and repair foreman (business), advertising and information supervisor, personnel assistant, personnel officer, supervisor safety and security, translator, employment supervisor, residence sales and pay station supervisor, building vehicles and supplies manager, supplies supervisor, supplies foreman, toll foreman, traffic dept. manager, supervisor traffic facilities, traffic instructress, force administrator, chief operator, vehicles supervisor, general accountant, accounting B.I.S. coordinator, internal auditor, accountant methods and results, plant accounting supervisor, staff accountant, assistant treasurer, supervisor budget and results, tax accountant, revenue accounting manager, C.T.I. supervisor-revenue accounting, revenue accountant, supervisor revenue accounting, design supervisor, operations supervisor, computer room supervisor, B.I.S. coordinator, key punch supervisor, shop foreman, commercial marketing dept. manager, rates and tariffs supervisor, commercial supervisor methods and results, C.R.B. coordinator, commercial supervisor development, commercial staff supervisor, service bureau supervisor, acting commercial-marketing manager, business office supervisor, area commercial marketing manager, assistant chief engineer, supervisor building engineering & major maintenance, engineering supervisor C.B. & S., B.I.S. supervisor planning, supervisor construction budgets and schedules, supervising engineer O/S plant, central office foreman, supervising foreman, control centre foreman, plant supervisor staff, central office maintenance supervisor, training supervisor, confidential typist, engineer, customer services advisor, communication consultant, stockkeeper, purchasing assistant, traffic facilities assistant, traffic assistant dial service, programmer analyst, system programmer, system analyst, computer operator, development assistant, commercial assistant, engineering assistant, surveyor - draftsman, toll assistant, central office assistant, installation & repair - répartiteurs, ouvrier aux installations, homme d'entretien, joueur de ligne, épisseur de câbles, chauffeur de camion, monteur, préposé au matériel spécial, entreposeur, commis à l'inventaire, préposé à l'entretien travaillant au central téléphonique - services interurbains, mécanicien, opérateur, commis 4 - comptabilité, commis 3 - comptabilité, commis 2 - comptabilité, commis 4 - comptabilité des recettes, commis 3 - comptabilité des recettes, commis 2 - comptabilité des recettes, commis 1 - comptabilité des recettes, aide-comptable, commis 4 - Système d'information des entreprises, commis 2 - services aux entreprises, commis 3 - services aux entreprises, représentant du service à la clientèle, commis 4 - service d'assistance annuaire, commis 3 - service d'assistance annuaire, commis 2 - ingénierie, commis 4 - ingénierie, commis 3 - ingénierie, dessinateur, commis 3 - commercialisation, commis 4 - commercialisation, commis 4 - installations, commis 2 - installations, commis 3 - installations, commis 2 - approvisionnements, commis 4 - trafic, commis 3 - trafic, commis 2 - trafic, commis 2 - véhicules, préposé à la radio, préposé à la tour, réparateur en atelier, préposé forestier, peintre, ouvrier, commis aux téléphonistes en chef, adjoint au service du trafic, commis 3 - système d'information des entreprises, commis 2 - commercialisation, commis 1 - commerce, commis 1 - approvisionnements, préposé de PBX, et préposée au nettoyage, **à l'exclusion** des postes suivants : président, directeur général, secrétaire, trésorier, adjoint administratif, directeur de l'installation générale, directeur général du personnel - systèmes d'information des entreprises, chef de l'ingénierie, directeur du système d'information des entreprises, superviseur - extension du réseau intérieur, contremaître - extension du réseau intérieur, chef de ligne, superviseur de la construction, contremaître supervision de la construction, contremaître des installations et réparations, directeur du service des installations, directeur des installations et réparations, contremaître des installations et réparations (résidences), contremaître des installations et réparations (affaires), superviseur de la publicité et de l'information, adjoint au service du personnel, agent au service du personnel, superviseur de la sécurité et protection, traducteur, superviseur de l'embauchage, superviseur - promotion des services de résidence et postes payants, directeur - construction des véhicules et approvisionnements, superviseur de l'approvisionnement, contremaître de l'approvisionnement, contremaître - services interurbains, directeur du service du trafic, superviseur - installations du trafic, instructeur-trafic, administrateur de forces, opérateur en chef, superviseur - véhicules, comptable général, coordonnateur - comptabilité du système d'information des entreprises, vérificateur interne, comptable - méthodes et rendement, superviseur de la comptabilité - installations, vérificateur adjoint, trésorier adjoint, superviseur - budget et rendement, comptable fiscaliste, directeur - comptabilité des recettes, directeur - comptabilité des recettes - CTI, comptable des recettes, superviseur - comptabilité des recettes, superviseur du design, chef d'exploitation, superviseur de la salle des ordinateurs,

construction assistant, engineering associate, senior programmer, and casual employees and students."

coordonnateur- Système d'information des entreprises, superviseur de la perforation, contremaître d'atelier, superviseur du marketing - secteur commercial, superviseur des taux et des tarifs, superviseur des méthodes et du rendement - secteur commercial, coordonnateur CRB, superviseur du développement - secteur commercial, superviseur du personnel - secteur commercial, superviseur société de services, directeur par intérim - commercialisation secteur commercial, superviseur du bureau d'affaires, directeur du territoire du marketing - secteur commercial, chef d'ingénierie adjoint, superviseur - ingénierie de l'édifice et entretien majeur, superviseur de l'ingénierie CB & S, superviseur de la planification - Système d'information des entreprises, superviseur des budgets de la construction et horaires, ingénieur superviseur du chantier en cours, contremaître du bureau central, surveillant-contremaître, contremaître de la salle de contrôle, superviseur du personnel du chantier, superviseur de l'entretien du bureau central, superviseur de la formation, dactylographe confidentiel, ingénieur, conseiller - service à la clientèle, expert-conseil en communication, magasinier, adjoint préposé aux achats, adjoint - installations du trafic, adjoint - trafic - service de renseignements par téléphone, analyste-programmeur, programmeur de système, analyste de système, opérateur d'ordinateur, adjoint au développement, adjoint commercial, adjoint d'ingénierie, arpenteur-dessinateur, adjoint - services interurbains, adjoint du bureau central, adjoint aux installations et réparations - construction, associé à l'ingénierie, programmeur principal et employés occasionnels et étudiants.»

ISSUED at Ottawa, this 14th day of December 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Julie M. Durette
Vice-Chairperson

Reference: File No. 22769-C

DONNÉE à Ottawa, ce 14e jour de décembre 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Julie M. Durette
Vice-présidente

Référence: n° de dossier 22769-C

Order No.: 8761-U

Supercedes: 8253-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Canadian Telecommunications Employees' Association,

certified bargaining agent
applicant,

- and -

Bell Nordiq Group Inc.,

N° d'ordonnance: 8761-U

Remplace: 8253-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

l'Association canadienne des employés en télécommunications,

agent négociateur accrédité,
requérant,

- et -

Groupe Bell Nordiq Inc.,

employer,

- and -

Télébec ltée,
Anjou, Quebec,

former employer.

WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated April 30, 1996 certified the Canadian Telephone Employees' Association as the bargaining agent of a unit of employees of Télébec ltée;

AND WHEREAS the Canada Industrial Relations Board, by order dated May 27, 2002, amended the said order by changing the name of the certified bargaining agent to the Canadian Telecommunications Employees' Association as bargaining agent for a unit of employees of Télébec ltée;

AND WHEREAS the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant union, pursuant to sections 18, 35 and 44 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)*, seeking a declaration that Télébec ltée (Bell Nordiq Group Inc. or Télébec, Limited Partnership and Northern Telephone Company Limited (Northern Telephone, Limited Partnership) are a single employer and/or that there was a sale of business between them for all purposes of the *Code*;

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board, in *Télébec ltée et autres* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 300, has disposed of the said application and acknowledges the new corporate name of the employer and amends, pursuant to section 18 of the *Code*, the certification order held by the Canadian Telecommunications Employees' Association to reflect the new name.

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said order of certification be amended, and it is hereby amended, by deleting the name of the employer wherever it appears therein and by substituting therefore Bell Nordiq Group Inc.;

FURTHERMORE, it is hereby recognized by the Canada Industrial Relations Board that the Canadian

employeur,

- et -

Télébec ltée,
Anjou (Québec),

ancien employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 30 avril 1996, a accrédité l'Association canadienne des employés de téléphone à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Télébec ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles par ordonnance datée du 27 mai 2002, a modifié ladite ordonnance en remplaçant le nom du syndicat accrédité par celui de l'Association canadienne des employés en télécommunications à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Télébec ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu du syndicat requérant une demande, en vertu des articles 18, 35 et 44 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)*, visant à obtenir une déclaration selon laquelle Télébec ltée (Groupe Bell Nordiq Inc. ou Télébec, société en commandite) et Northern Telephone Limitée (Northern Telephone, société en commandite) constituent un employeur unique et/ou qu'il y a eu vente entre elles aux fins de la partie I du *Code*;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil, dans sa décision *Télébec ltée et autres* (2004), décision du CCRI n° 300, non encore rapportée, a tranché ladite demande et a pris acte de la nouvelle dénomination sociale de l'employeur et modifie, en vertu de l'article 18 du *Code*, l'ordonnance d'accréditation détenue par l'Association canadienne des employés en télécommunications pour tenir compte de ce changement de nom;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance d'accréditation soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant le nom de l'employeur partout où il y figure par Groupe Bell Nordiq Inc.;

DE PLUS, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît par la présente que l'Association

Telecommunications Employees' Association is the certified bargaining agent for a unit comprising:

> "all office employees, excluding employees who perform supervisory tasks and those above."

ISSUED at Ottawa, this 14th day of December 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Julie M. Durette
Vice-Chairperson

Reference: File No. 22769-C

Order No.: 8760-U

Supercedes: 6925-U

IN THE MATTER OF THE

Canada Labour Code

- and -

Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999,

certified bargaining agent,

- and -

Bell Nordiq Group Inc.

employer,

- and -

Télébec ltée,
Anjou, Quebec,

former employer.

WHEREAS the Canada Labour Relations Board, by order dated February 6, 1996, certified the Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999, as bargaining agent for a unit of employees of Télébec ltée;

AND WHEREAS, the Canada Industrial Relations Board has received an application from the applicant union, pursuant to sections 18, 35 and 44 of the *Canada*

canadienne des employés en télécommunications est l'agent négociateur accrédité de l'unité comprenant:

> «tous les employés de bureau, à l'exclusion de ceux exerçant des fonctions de supervision et de ceux de rang supérieur».

DONNÉE à Ottawa, ce 14e jour de décembre 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Julie M. Durette
Vice-présidente

Référence: n° de dossier 22769-C

N° d'ordonnance: 8760-U

Remplace: 6925-U

CONCERNANT LE

Code canadien du travail

- et -

l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999,

agent négociateur accrédité,

- et -

Groupe Bell Nordiq Inc.,

employeur,

- et -

Télébec ltée,
Anjou (Québec),

ancien employeur.

ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations du travail, par ordonnance datée du 6 février 1996, a accrédité l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999, à titre d'agent négociateur d'une unité d'employés de Télébec ltée;

ET ATTENDU QUE le Conseil canadien des relations industrielles a reçu une demande, en vertu des articles 18, 35 et 44 du *Code canadien du travail*

Labour Code (Part I - Industrial Relations), seeking a declaration that Télébec ltée (Bell Nordiq Group Inc. or Télébec, Limited partnership) and Northern Telephone Limited (Northern Telephone, Limited partnership), are a single employer and/ that there was a sale of business between them for all purposes of the *Code*;

AND WHEREAS, following investigation of the application and consideration of the submissions of the parties concerned, the Board, in *Télébec ltée et autres* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 300, has disposed of the said application and acknowledges the new corporate name of the employer and, pursuant to section 18 of the *Code*, amends the certification order held by the Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999 in order to reflect the new name;

NOW, THEREFORE, it is ordered by the Canada Industrial Relations Board that the said order of certification be amended, and it is hereby amended, by deleting the name of the employer wherever it appears therein and by substituting therefore Bell Nordiq Group Inc.;

FURTHERMORE, the Canada Industrial Relations Board hereby acknowledges that the Teamsters, Brewery, Soft Drink and Miscellaneous Workers Union, Local 1999, is the certified bargaining unit for a unit comprising:

"all technicians, excluding supervisors and those above."

ISSUED at Ottawa, this 14th day of December 2004, by the Canada Industrial Relations Board.

(s) Julie M. Durette
Vice-Chairperson

Reference: File No. 22769-C

CASES CITED

Air Canada et al., [2000] CIRB no. 78; and 2000 CLLC 220-059

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et al., [1999] CIRB no. 42; and 57 CLRBR (2d) 197

Canadian Press (The) et al. (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; and 76 CLLC 16,013 (CLRB no. 60)

(Partie I - Relations du travail), visant à obtenir une déclaration selon laquelle Télébec ltée (Groupe Bell Nordiq Inc. ou Télébec, société en commandite) et Northern Telephone Limitée (Northern Telephone, société en commandite) constituent un employeur unique et/ou qu'il y a eu vente entre elles aux fins de la partie I du *Code*;

ET ATTENDU QUE, après enquête sur la demande et examen des observations des parties en cause, le Conseil, dans la décision *Télébec ltée et autres* (2004), décision du CCRI n° 300, non encore rapportée, a tranché ladite demande et a pris acte de la nouvelle dénomination sociale de l'employeur et modifie, en vertu de l'article 18 du *Code*, l'ordonnance d'accréditation détenue par l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999, pour tenir compte de ce changement de nom;

EN CONSÉQUENCE, le Conseil canadien des relations industrielles ordonne que ladite ordonnance d'accréditation soit modifiée, et la modifie par la présente, en remplaçant le nom de l'employeur partout où il y figure par Groupe Bell Nordiq Inc.;

DE PLUS, le Conseil canadien des relations industrielles reconnaît par la présente que l'Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999, est l'agent négociateur accrédité de l'unité comprenant:

«tous les techniciens, à l'exclusion de ceux exerçant des fonctions de supervision et de ceux de niveau supérieur.»

DONNÉE à Ottawa, ce 14e jour de décembre 2004, par le Conseil canadien des relations industrielles.

(s) Julie M. Durette
Vice-présidente

Référence: n° de dossier 22769-C

AFFAIRES CITÉES

Air Canada et autres, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059

Autocar Royal (9011-4216 Québec Inc.) et autre, [1999] CCRI n° 42; et 57 CLRBR (2d) 197

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

Intair Inc. et al. (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)

Inter-Canadien 1991 Inc. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 178 N.R. 356 (F.C.A.)

Murray Hill Limousine Service Ltd. et al. (1988), 74 di 127 (CLRB no. 699)

Prince Rupert Grain Ltd. and British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CLRB no. 1155)

Reuters Information Services (Canada) Limited and Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CLRB no. 1138)

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133)

U.S. Airways Inc. et al., [2001] CIRB no. 149; and 82 CLRBR (2d) 182

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 18; 35; 44; 45; 46

Intair Inc. et autres (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)

Inter-Canadien 1991 Inc. c. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 178 N.R. 356 (C.A.F., dossier n° A-585-93)

Presse Canadienne et autres (1976), 13 di 39; [1976] 1 Can LRBR 354; et 76 CLLC 16,013 (CCRT n° 60)

Prince Rupert Grain Ltd. et British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (1996), 101 di 1 (CCRT n° 1155)

Reuters Information Services (Canada) Limited et Starfish Systems Inc. (1995), 99 di 64 (CCRT n° 1138)

Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699)

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133)

U.S. Airways Inc. et autre, [2001] CCRI n° 149; et 82 CLRBR (2d) 182

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 18; 35; 44; 45; 46

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

General Teamsters, Local Union No. 362,
complainant,
and
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
respondents.

CITED AS: Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.

Board File: 23679-C

Decision no. 301
December 16, 2004

Failure to implement Board order - Remedies - Costs - This matter arises out of the implementation of the Board's decision in a previous matter concerning these parties - In that previous decision, the Board had ordered Monarch Transport Inc. to continue to deduct and remit association dues for Dempsey Freight Systems Ltd. drivers - Monarch has since stopped deducting dues altogether for these employees - The Board finds that the employer is in breach of its order and orders the back payment of dues owed - Costs are also awarded to the union.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone, pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*).

Appearances

Mr. Clayton H. Cook, for General Teamsters, Local Union No. 362;
Mr. Michael W. Hunter, Q.C., for Monarch Transport Inc.

Motifs de décision

Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters),
plaignante,
et
Monarch Transport Inc.; Dempsey Freight Systems Ltd.,
intimées.

CITÉ: Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.

Dossier du Conseil: 23679-C

Décision n° 301
le 16 décembre 2004

Défaut de mettre en application une ordonnance du Conseil - Mesures de redressement - Dépens - L'affaire en instance découle de l'exécution de la décision du Conseil rendue dans une affaire antérieure concernant les parties à la présente - Ladite décision ordonnait à Monarch Transport Inc. de continuer à prélever et à remettre les cotisations syndicales des chauffeurs de Dempsey Freight Systems Ltd. - Monarch avait cessé de prélever les cotisations sur la rémunération des employés concernés - Le Conseil conclut que l'employeur a contrevenu à l'ordonnance rendue et ordonne le paiement rétroactif des cotisations - Le Conseil a aussi attribué des dépens au syndicat.

Le Conseil se composait de Me Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en application de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie - Relations du travail)* (le *Code*).

Ont comparu

Me Clayton H. Cook, pour la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters);
Me Michael W. Hunter, c.r., pour Monarch Transport Inc.

LIBRARY
MAY 3 1 2006
University of Toronto

I - Background

[1] This matter arises out of the implementation of the decision in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CIRB no. 248 (issued on October 20, 2003; upheld on reconsideration in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, February 24, 2004 (CIRB LD 1027)). This order was one of many rulings by the Board regarding a protracted dispute (*Landtran Systems Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 170; *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CIRB no. 249; and *Landtran Systems Inc. et al.*, February 13, 2003 (CIRB LD 812)).

[2] For the purposes of the instant decision, the significant part of the decision in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*, is that Monarch Transport Inc. (Monarch or the employer) was ordered to continue to deduct and remit "association dues" for Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) drivers - now part of a single bargaining unit with Monarch drivers - to General Teamsters, Local Union No. 362 (the union or Teamsters), effective October 20, 2003.

[3] The union submits that, following the Board's decision, when the dues were not forthcoming, it made a written request on February 26, 2004 for remittance. The employer has not complied with this request. In fact, the employer has stopped deducting dues altogether for these employees. The union submits the following correspondence in support of its position that the employer has refused to comply with the Board's orders:

MEMO

TO: GENERAL TEAMSTERS, UNION LOCAL 362

ATTN: AL PORTER
FROM: LES GRAY
DATE: MARCH 3, 2004

RE: COMMITTEE DUES

We acknowledge your letter dated February 26, 2004 claiming "monies owed to the Local Union."

I - Contexte

[1] L'affaire en instance découle de l'exécution de la décision rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CCRI n° 248 (rendue le 20 octobre 2003; confirmée dans le cadre de son réexamen par *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd.*, 24 février 2004 (CCRI LD 1027)). Cette ordonnance s'inscrit dans la lignée des nombreuses décisions rendues par le Conseil pour mettre un terme à un interminable différend (*Landtran Systems Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 170; *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd.*, [2003] CCRI n° 249; et *Landtran Systems Inc. et autr es*, 13 février 2003 (CCRI LD 812)).

[2] Aux fins de la présente décision, précisons que l'aspect important de la décision rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée, est que Monarch Transport Inc. (Monarch ou l'employeur) a reçu l'ordre de prélever les cotisations syndicales des chauffeurs de Dempsey Freight Systems Ltd. (Dempsey) - qui sont désormais compris dans la même unité de négociation que ceux de Monarch - et de les remettre à la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) (le syndicat ou les Teamsters), à compter du 20 octobre 2003.

[3] Le syndicat indique que, voyant que le versement des cotisations continuait de tarder à l'issue de la décision du Conseil, il a adressé une demande écrite à l'employeur, le 26 février 2004, mais sans succès. Dans les faits, l'employeur avait cessé de prélever les cotisations sur la rémunération des employés concernés. Au soutien de sa position selon laquelle l'employeur a refusé de mettre à exécution les ordonnances du Conseil, le syndicat présente l'échange de correspondance suivant:

NOTE DE SERVICE

À: SECTION LOCALE 362 DE LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES TEAMSTERS (GENERAL TEAMSTERS)
À L'ATTENTION DE AL PORTER
DE: LES GRAY
DATE: LE 3 MARS 2004

OBJET: COTISATIONS AU COMITÉ

Nous accusons réception de votre lettre en date du 26 février 2004 dans laquelle vous demandiez que les sommes dues à la section locale soient remises.

As you know, we have always deducted Teamster union dues from the wages of Monarch owner operators and remitted them to you because we have signed authorizations from Teamster members to deduct and remit dues.

With respect to the Dempsey operators, we do not have any authorizations to deduct and we have never deducted "union dues." Up until the time of the October 20, 2003 decision of the Board (Decision No. 248) there was an informal association of drivers who contributed money from time to time to a social fund. However, no money has been deducted from any Dempsey operators since November, 2003 because those drivers revoked their authority to make any deductions and stopped making voluntary contributions.

The Board's decision says that "association dues which are presently deducted from Dempsey drivers" be remitted to your Union along with the Monarch deductions. There are no such deductions to be remitted and we as an employer have no authority to confiscate any amounts from the operators' wages, assuming we knew what that amount should be. The Board has not directed us to deduct "Teamster dues" from non-Teamster members.

If you have a proposed solution to this problem, we would be pleased to discuss it with you. You now have the list of names and addresses of the employees. If you can obtain deduction authorizations from the operators, we will honor them notwithstanding that we do not yet have a collective agreement.

...

Yours truly,

(s) Les Gray

* * * * *

MEMO

TO: ALL DEMPSEY COMMITTEE MEMBERS

FROM: LES GRAY

DATE: APRIL 1, 2004

RE: COMMITTEE ENHANCEMENT FUND DUES

I am sure you are all aware of the circumstances surrounding the Dempsey Committee, which you had set up some time ago. With the Labor Canada [*sic*] ruling, the Committee, unfortunately, was no longer an option and resulted in the discontinuance of this program. In conjunction with that decision, your submission of dues also ceased in November, 2003.

Comme vous le savez, nous avons toujours prélevé les cotisations syndicales des Teamsters sur la rémunération des propriétaires-exploitants et remis celles-ci à votre syndicat parce que nous avions des autorisations signées des membres des Teamsters à cette fin.

En ce qui concerne les chauffeurs de Dempsey, nous n'avons aucune autorisation de retenir des montants et n'avons jamais prélevé de «cotisations syndicales». Jusqu'à la décision du Conseil en date du 20 octobre 2003 (décision nº 248), il existait une association non officielle de chauffeurs qui contribuaient de temps à autre à une caisse commune. Or, aucun montant n'a été retenu sur la rémunération des chauffeurs de Dempsey depuis novembre 2003 puisqu'ils ont révoqué leur autorisation de prélèvement et ont cessé de faire des contributions volontaires.

Il est indiqué, dans la décision du Conseil, que «les cotisations syndicales qui sont actuellement prélevées sur la rémunération des chauffeurs de Dempsey» (traduction) doivent être remises à votre syndicat avec celles des chauffeurs de Monarch. Or, aucune cotisation n'est retenue et ne peut donc être remise car, à titre d'employeur, nous n'avons pas le pouvoir de confisquer quelque montant que ce soit sur la rémunération des chauffeurs et ce, en tenant pour acquis que nous sachions quel est le montant à prélever. Le Conseil ne nous a pas ordonné de prélever les «cotisations syndicales des Teamsters» (traduction) sur la rémunération de chauffeurs qui ne font pas partie du syndicat.

Si vous avez une solution à proposer pour régler ceproblème, nous s erons heureux d'en discuter avec vous. Vous avez maintenant en mains la liste des employés avec leurs noms et adresses. Si vous êtes capable d'obtenir des autorisations de prélèvement des chauffeurs, nous sommes disposés à y donner suite même si aucune convention collective n'a encore été conclue.

...

Veuillez agréer mes salutations distinguées.

(s) Les Gray

* * * * *

NOTE DE SERVICE

À: TOUS LES MEMBRES DU COMITÉ DES CHAUFFEURS DE DEMPSEY

DE: LES GRAY

DATE: LE 1ᵉʳ AVRIL 2004

OBJET: COTISATIONS À LA CAISSE D'AMÉLIORATION DU COMITÉ

Je suis certain que vous êtes tous au courant de la situation concernant le comité des chauffeurs de Dempsey, que vous avez créé il y a quelque temps déjà. Par suite de la décision rendue par Travail Canada (*sic*), le comité n'avait plus sa raison d'être et il a été aboli. En outre, dans la foulée de cette décision, le versement des cotisations a aussi cessé en novembre 2003.

As you know, Monarch has been holding these funds for the Committee, awaiting its' decisions as to what the funds would be used for.

Since no decisions or instructions are expected to be forth coming, the decision was made to refund these funds to you.

You will find, all funds that were deducted from your past statements, have been refunded on your March statement.

On behalf of the Committee and the Company, I thank you for your interest and concerns in the future of Dempsey and your attempt at working together to develop a mutually advantageous relationship.

Thank you,

(s) Les Gray

Comme vous le savez, Monarch conserve ces fonds pour le compte du comité en attendant de savoir ce qu'il entend en faire.

Vu qu'aucune décision ou instruction ne nous a été communiquée, nous avons pris la décision de vous retourner les fonds.

Vous constaterez à l'examen de votre relevé du mois de mars que tous les montants retenus par le passé vous sont remis.

Au nom du comité et de la société, je vous remercie de l'intérêt que vous portez à l'avenir de Dempsey et des efforts que vous déployez pour établir une relation mutuellement satisfaisante.

Je vous remercie.

(s) Les Gray

(traduction)

[4] The union seeks an order (a) that the employer immediately resume dues deduction and that such dues be remitted to the union; (b) that the employer be liable for the remittance to the union of the amount in arrears by reason of its default of the Board's previous order; and (c) that the employer be liable for costs and expenses for this application.

[5] The employer responds that the association of Dempsey drivers was dissolved as a result of the Board's decision of October 20, 2003 (*Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*), certifying the Teamsters and ordering the negotiation of a new collective agreement. As the association has been dissolved, there are no dues to turn over to the Teamsters. The employer submits that the new collective agreement about to be ratified should be the basis for future dues deductions as it will provide for mandatory membership in the union and a check-off clause; thus the union will be in a position to lawfully resume collecting dues at that time. The employer further submits that, in the absence of a collective agreement, the Board was without jurisdiction to make an order concerning the deduction of union dues by an employer without the employees' individual consent.

[6] The union replies that prior to the Board's order consolidating the bargaining units, there existed a voluntarily recognized bargaining unit of Dem psey drivers to which a collective agreement applied, and that provided for dues deductions in the amount of $20 per month and an employer contribution of $200 a month. This was not a "social club" as argued by the

[4] Le syndicat demande au Conseil d'ordonner à l'employeur a) de recommencer immédiatement à prélever les cotisations syndicales et de les lui remettre; b) de lui remettre le montant impayé en raison de la non-exécution de l'ordonnance antérieure du Conseil; et c) de prendre en charge les frais et dépens relatifs à la présente demande.

[5] L'employeur répond que l'association des chauffeurs de Dempsey a été dissoute à l'issue de la décision datée du 20 octobre 2003 (*Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée), par laquelle le Conseil a accrédité les Teamsters à titre d'agent négociateur et ordonné la négociation d'une nouvelle convention collective. L'association ayant été dissoute, il n'y a aucune cotisation à remettre aux Teamsters. L'employeur indique que la nouvelle convention collective qui est sur le point d'être ratifiée devrait établir les règles de perception des cotisations à l'avenir puisqu'elle prévoira l'adhésion obligatoire au syndicat et le précompte des cotisations; le syndicat sera alors en mesure de recommencer légalement à percevoir des cotisations. L'employeur ajoute qu'en l'absence de convention collective, le Conseil n'était pas compétent pour ordonner à un employeur de prélever des cotisations syndicales sans le consentement de chaque employé concerné.

[6] Le syndicat réplique qu'avant le regroupement des unités de négociation par le Conseil, il y avait une unité de négociation des chauffeurs de Dempsey reconnue volontairement et régie par une convention collective prévoyant le prélèvement, chaque mois, de cotisations syndicales de 20 $ et d'une contribution patronale de 200 $. Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, il ne

employer and evidenced in the following extract of an attachment to the collective agreement concerning an "Application for Membership" in the Dempsey Freight Systems Operator Committee:

> I the undersigned, hereby apply for membership in the Dempsey Freight Systems Operator Committee and I voluntarily choose and elect it as my sole representative **for all purposes or matters of my employment of any kind whatsoever with my employer and for all purposes of collective bargaining** and I revoke and cancel any contrary selection in this regard. If admitted to membership, I agree to abide by the agreement.
>
> Membership Dues: $20 per month (to be deducted from monthly pay)
>
> (emphasis added)

[7] It submits that the association was controlled by the employer and it was upon its initiative that the association was dissolved. All the dues were refunded by the employer to the employees through a direct deposit in their account. The union submits that it had been unable to obtain the necessary records from the employer to establish the full amount of its claim. The union submits that the employer has continued to interfere with its representation of employees in violation of section 94(1) of the *Code*.

[8] During the course of a pre-hearing conference held on December 3, 2004, the amount of dues owing to the union was settled as being $12,540 (57 employees, an average employee count over the period in dispute x $20 x 11 months). It was conceded that there were no written revocations concerning the deductions of association dues. It was also not in dispute that there had been a significant turnover of drivers during the period that now makes it impossible to collect dues from employees who no longer work for Dempsey. It was further conceded that the new collective agreement provides for a satisfactory dues deduction mechanism for the future.

II - Analysis and Decision

[9] The powers of the Board to order appropriate redress with respect to a failure to comply with a previous order is provided in section 99(2) of the *Code*:

> 99.(2) For the purpose of ensuring the fulfilment of the objectives of this Part, the Board may, in respect of any contravention of or failure to comply with any provision to

s'agissait pas d'une «amicale», comme en témoigne le passage suivant d'un document annexé à la convention collective concernant une demande d'adhésion au comité des chauffeurs de Dempsey Freight Systems:

> Je, soussigné, demande par les présentes d'adhérer au comité des chauffeurs de Dempsey Freight Systems et jele reconnais volontairement comme mon seul représentant **pour tout ce qui touche mon emploi par l'employeur ainsi que pour les fins des négociations collectives**, et je révoque et annule tout choix contraire à cet égard. Si mon adhésion est acceptée, je conviens de me conformer à la convention collective.
>
> Cotisations syndicales: 20 $ par mois (retenues sur la rémunération mensuelle)
>
> (traduction; c'est nous qui soulignons)

[7] Le syndicat indique que l'association était régie par l'employeur et que c'est à l'initiative de ce dernier qu'elle a été dissoute. Toutes les cotisations ont été remboursées au moyen d'un dépôt direct dans le compte bancaire des employés concernés. Le syndicat a été incapable d'obtenir l'information nécessaire de l'employeur pour établir le montant exact de sa réclamation. Il affirme que l'employeur a continué d'intervenir dans la représentation des employés, en violation du paragraphe 94(1) du *Code*.

[8] Dans le cadre d'une conférence préparatoire tenue le 3 décembre 2004, les parties ont convenu que le montant des cotisations payables au syndicat s'établissait à 12 540 $ (57 employés, en tenant pour acquis une cotisation individuelle mensuelle moyenne de 20 $ durant la période de 11 mois en litige). On a admis qu'il n'existait aucune révocation écrite concernant le prélèvement des cotisations syndicales. Les parties ont aussi convenu que le roulement des chauffeurs avait été tellement élevé durant la période en cause qu'il était désormais impossible de percevoir les cotisations impayées auprès des anciens employés de Dempsey. Il a de plus été admis que la nouvelle convention collective établit une formule satisfaisante de prélèvement des cotisations dans l'avenir.

II - Analyse et décision

[9] Le pouvoir de rendre l'ordonnance qu'il juge indiquée pour parer aux effets de la violation d'une ordonnance antérieure est conféré au Conseil par le paragraphe 99(2) du *Code*:

> 99.(2) Afin d'assurer la réalisation des objectifs de la présente partie, le Conseil peut rendre, en plus ou au lieu de toute ordonnance visée au paragraphe (1), une ordonnance qu'il est

which subsection (1) applies and in addition to or in lieu of any other order that the Board is authorized to make under that subsection, by order, require an employer or a trade union to do or refrain from doing anything that it is equitable to require the employer or trade union to do or refrain from doing in order to remedy or counteract any consequence of the contravention or failure to comply that is adverse to the fulfilment of those objectives.

[10] The employer acknowledges that it has not applied for judicial review of either *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*, or *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (LD 1027)*, *supra*, and that it has failed to deduct and remit the union dues that were the subject of *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*. It also maintains its position that the Board lacks jurisdiction to enforce its previous order.

[11] This is a situation where, unfortunately, the employer continues to be uncooperative. The Board was previously required to issue an order when the employer refused to comply with an order that it provide the union with a list of all drivers covered by the new bargaining unit, along with their addresses and telephone numbers, so that the union could provide them with information relating to the bargaining process (*Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (249)*, *supra*). It was necessary for the union to have this order filed in the Federal Court of Appeal by the Board to obtain enforcement (CIRB file no. 24023-C). The Board also had to intervene during collective bargaining when the employer failed to meet with the union in order to conclude a collective agreement (*Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*).

[12] In the instant matter, the employer has chosen not only to ignore the Board's order to continue to deduct and remit the association dues of the Dempsey drivers, but according to the above-cited memoranda, took the initiative of cancelling them immediately after the Board issued *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*, thus ensuring that the union did not have access to them. The employer's position that the Board could not order the deduction of dues in favour of the Teamsters is self-serving and without any foundation in law. Further evidence of the employer's intention to defy the Board's order is its

juste de rendre en l'occurrence et obligeant l'employeur ou le syndicat à prendre des mesures qui sont de nature à remédier ou à parer aux effets de la violation néfastes à la réalisation de ces objectifs.

[10] L'employeur admet ne pas avoir présenté de demande de contrôle judiciaire de la décision *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée, et de la décision *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (LD 1027)*, précitée; il reconnaît aussi ne pas avoir prélevé et remis les cotisations syndicales visées par la décision *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée. Il continue en outre de croire que le Conseil n'est pas compétent pour faire respecter son ordonnance antérieure.

[11] Il s'agit d'une situation où, malheureusement, l'employeur continue de se montrer peu coopératif. Le Conseil a tout d'abord été contraint de rendre une ordonnance parce que l'employeur refusait de se conformer à l'ordonnance lui enjoignant de fournir au syndicat la liste de tous les chauffeurs compris dans la nouvelle unité de négociation, avec leurs adresses et numéros de téléphone, afin que le syndicat puisse communiquer avec eux au sujet du processus de négociation collective (*Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (249)*, précitée). Le syndicat a été obligé de demander au Conseil de déposer l'ordonnance auprès de la Cour d'appel fédérale pour en obtenir l'exécution (dossier du CCRI n° 24023-C). Le Conseil a aussi été appelé à intervenir dans le processus de négociation collective parce que l'employeur s'est abstenu de se réunir avec le syndicat pour conclure une convention collective (*Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée).

[12] Dans l'affaire qui nous occupe, l'employeur a non seulement décidé de ne pas tenir compte de l'ordonnance du Conseil lui enjoignant de continuer à prélever et à remettre les cotisations syndicales des chauffeurs de Dempsey, mais, selon les notes de services reproduites précédemment, il a aussi pris l'initiative d'annuler le prélèvement des cotisations immédiatement après que la décision du Conseil a été rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée, de manière à ce que le syndicat ne puisse toucher les montants. La position de l'employeur selon laquelle le Conseil ne

argument that it had obtained revocations of the employees' authorization to deduct dues of any kind, when no such revocation documents ever existed.

[13] Therefore, the Board finds that the employer is in breach of its order in *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*, and that the union's application for an order concerning the back payment of dues owed should be upheld.

III - Costs

[14] The union's request for costs requires consideration. The remedial provisions of section 99(2) of the *Code* (cited above) are the basis for the Board's power to award costs. Generally, the Board has been parsimonious in awarding costs. The reasons for doing so are succinctly expressed in *BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation*, [2000] CIRB no. 81:

> **c) Awarding of Costs**
>
> [57] As to the issue of costs, the Board is of the view that such an order is exceptional. While the Board may assess costs, it will only do so when it considers it an appropriate means of restoring the parties, as nearly as possible, to the pre-application status. At the same time, however, the Board has not adopted an expansive view of this power and, in view of the fact that there has been no violation of the *Code*, it is not the Board's practice to award costs where a complaint is dismissed, even if the complaint was capricious, frivolous and vexatious (see *National Bank of Canada* (1984), 56 di 107; and 84 CLLC 16,038 (CLRB no. 466)). As noted in *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CLRB no. 1234), it will normally address the issue of costs with some reluctance. The Board is of the view that complaints such as these are unfortunately one of the costs of doing business and do not warrant an order for costs.
>
> (page 20)

[15] However, costs have been awarded in exceptional circumstances. In *Echo Bay Mines Ltd.* (1996), 102 di 91 (CLRB no. 1179), the Board awarded costs where the employer had engaged in continuous unfair labour practices:

pouvait pas ordonner le prélèvement des cotisations en faveur des Teamsters ne sert que ses intérêts individuels et est sans fondement juridique. En outre, l'argument selon lequel il a reçu des révocations des autorisations de prélèvement de toute cotisation alors qu'un tel document n'a jamais existé est une preuve de plus qu'il avait l'intention de défier l'ordonnance du Conseil.

[13] Le Conseil conclut dès lors que l'employeur a contrevenu à l'ordonnance rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée, et que la demande du syndicat en vue d'obtenir une ordonnance concernant le paiement rétroactif des cotisations devrait être accueillie.

III - Dépens

[14] Il convient de se pencher sur la demande de paiement des frais et dépens présentée par le syndicat. Le pouvoir d'attribuer des dépens est conféré au Conseil par le paragraphe 99(2) du *Code* (reproduit précédemment). C'est un pouvoir dont le Conseil use généralement avec parcimonie, et ce, pour les motifs exposés sommairement dans *BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation*, [2000] CCRI n° 81:

> **c) Attribution des dépens**
>
> [57] En ce qui concerne la question des dépens, le Conseil est d'avis que l'attribution des dépens est une mesure exceptionnelle. Le Conseil a la compétence pour accorder les dépens, mais il ne le fera que lorsqu'il estime que c'est le moyen approprié de rétablir les parties, autant que possible, dans la situation qui était la leur avant le dépôt de la demande. Cela ne signifie pas que le Conseil est partisan de l'élargissement de ce pouvoir; compte tenu du fait qu'il n'y a eu aucun manquement au *Code*, il n'est pas dans les habitudes du Conseil d'attribuer des dépens lorsqu'une plainte est rejetée, même si elle est abusive, frivole et vexatoire (voir *Banque Nationale du Canada* (1984), 56 di 107; et 84 CLLC 16,038 (CCRT n° 466)). Comme il est mentionné dans *Brian L. Eamor* (1998), 107 di 103 (CCRT n° 1234), le Conseil examinera habituellement avec réticence la question de l'attribution des dépens. Le Conseil est d'avis que les plaintes du genre de celles faisant l'objet de la présente décision constituent malheureusement l'un des coûts de l'exploitation d'une entreprise et ne justifient pas l'attribution de dépens.
>
> (page 20)

[15] Il arrive toutefois que le Conseil attribue des dépens à titre exceptionnel. Ainsi, dans *Echo Bay Mines Ltd.* (1996), 102 di 91 (CCRT n° 1179), le Conseil a attribué des dépens parce que l'employeur continuait de se livrer à des pratiques déloyales de travail:

The union has expended time and expense in carrying on the campaign which the employer has resisted and frustrated from the outset and effectively chilled. Consequently, much of the cost of the union's organizing campaign has been effectively "wasted" due to the unfair labour practices of the employer. The waste of the expenditure is no more graphic than in the expenses that the union had to pay to the employer to attend at the Lupin mine site, pursuant to Board orders, for the purposes of its organizing campaign. It is only reasonable therefore, in the circumstances, (as was done in *The Chase Manhattan Bank of Canada* (1986), 64 di 1 (CLRB no. 549)) that the employer reimburse the union for all of the costs of transportation, sleeping accommodation and meals incurred by the union as a result of its representatives attendances at the Lupin mine site, and pursuant to the terms of the order set forth below, we so direct.

A similar causal relationship exists in the present case between the employer's unfair labour practice, its consequences and the remedy provided below with respect to the union's representational costs to prosecute the present complaints. Although the Board does not ordinarily require the employer to reimburse the union for its representational costs in unfair labour practice complaints, it has done so exceptionally in the past (see: *National Mobile Radio Communications Inc.* (1989) 79 di 11 (CLRB no. 765)) and will continue to do so in circumstances, as is the case here, where the employer's conduct is repeated and purposive.

The repetitious, egregious and intentional conduct of the employer which is in clear breach of the *Code*, has compelled the union to file and prosecute repeated complaints before this Board. The employer's conduct, particularly in the Crowley matter, cannot be countenanced and must be unequivocally rebuked. In the circumstances, the union ought not to be required to absorb the costs of the employer's purposive breaches of the *Code*; those should be borne by the employer, and pursuant to the terms of the order set forth below, we so direct.

(page 117)

[16] In three recent cases, where costs have been awarded as a result of a violation of the *Code*, the Board has taken into account the egregious nature of defendants' conduct, see *Pegasus Express Inc.*, January 21, 2004 (CIRB LD 997); *George Cairns et al.* [2003] CIRB no. 230; and *Grace Bingley*, [2004] CIRB no. 291.

[17] As costs are an exceptional remedy, it is necessary to explain the context in which the Board has decided to award costs in this particular matter:

(a) The employer intentionally defied the Board's order, despite having either lost or not pursued any available

Le syndicat a consacré du temps et de l'argent à la campagne à laquelle l'employeur a fait obstacle et a nui dès le départ et dont il a effectivement perturbé le déroulement. Par conséquent, une grande partie des fonds engagés par le syndicat pour mener sa campagne de recrutement ont été «gaspillés» à cause des pratiques déloyales de travail de l'employeur. Ce gaspillage devient plus évident quand on prend connaissance des sommes que le syndicat a dû verser à l'employeur pour assurer sa présence à la mine, aux termes des ordonnances du Conseil, afin de mener sa campagne de recrutement. Il est d'autant plus raisonnable, dans les circonstances, (comme ce fut le cas dans l'affaire *The Chase Manhattan Bank of Canada* (1986), 64 di 1 (CCRT n° 549)) que l'employeur rembourse au syndicat tous les frais de transport, d'hébergementet de repas engagés par ce dernier pour assurer la présence de ses représentants à la mine Lupin, et c'est ce que nous ordonnons aux termes de l'ordonnance ci-dessous.

Un lien causal analogue existe en l'occurrence entre les pratiques déloyales de l'employeur, leurs conséquences et la réparation ordonnée ci-dessous relativement aux frais de représentation engagés par le syndicat dans le cadre des présentes plaintes. Même si le Conseil n'exige pas habituellement que l'employeur rembourse de tels frais au syndicat dans le cas de plaintes de pratiques déloyales de travail, il lui est déjà arrivé de le faire exceptionnellement par le passé (voir: *National Mobile Radio Communications Inc.* (1989), 79 di 11 (CCRT n° 765)) et il continuera de le faire dans les circonstances où, comme en l'occurrence, les actes de l'employeur étaient délibérés.

Les actes répétés, flagrants et délibérés commis par l'employeur en violation manifeste du *Code* ont obligé le syndicat à déposer et à poursuivre de multiples plaintes devant le présent Conseil. Ces actes, particulièrement en ce qui concerne M^me^ Crowley, ne peuvent être encouragés et ils doivent être réprimandés sans équivoque. Dans les circonstances, le syndicat ne devrait pas être tenu d'absorber les coûts des infractions au *Code* commises volontairement par l'employeur; ces coûts devraient être assumés par l'employeur et c'est ce que nous ordonnons aux termes de l'ordonnance ci-dessous.

(page 17)

[16] Dans trois affaires récentes ayant donné lieu à l'attribution des dépens par suite d'une violation du *Code*, le Conseil a tenu compte du caractère flagrant de la conduite des intimés, voir *Pegasus Express Inc.*, 21 janvier 2004 (CCRI LD 997); *George Cairns et autres*, [2003] CCRI n° 230; et *Grace Bingley*, [2004] CCRI n° 291.

[17] Vu que l'attribution des dépens constitue une mesure exceptionnelle, il est nécessaire de préciser le contexte dans lequel le Conseil a décidé d'accorder cette réparation en l'espèce:

a) L'employeur a délibérément défié l'ordonnance du Conseil, et ce, même s'il avait été débouté devant des

recourse, thus compelling the union to file and prosecute a complaint before this Board.

(b) The representational costs and expenses that the union has had to bear to enforce the Board's order with respect to this application could have been avoided had the employer complied with *Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, *supra*.

(c) While the union did not ask for costs in previous related applications, it is appropriate, for the limited purpose of enforcing a valid Board order, that the union be restored as nearly as possible to its pre-application status by having the employer bear certain costs associated with the application.

[18] The administrative nature of the proceedings is a key consideration in any amount to be awarded for costs. Generally, when costs are deemed appropriate, the Courts employ a schedule of costs and fees that reflects the complexity and nature of the matter in dispute, the estimated preparation time and reasonable disbursements. Costs are not intended to cover or compensate the party for the full costs of the proceeding. Courts use the services of a "taxing master" who is the arbiter of cost disputes and determines what is an appropriate legal cost and expenditure.

[19] Another consideration is the varied array of counsel who appear before the Board and no doubt their fees are as varied as their firms. The rate charged by a national firm is likely quite different from the fees charged by the moderate to medium sized local office. It is also notable that certain lawyers appear before this Board on a consistent and regular basis and we must therefore be cautious not to create a venue that pits the lawyers against each other in what could devolve into personal disputes concerning their respective fees.

[20] The Board does not have, and has no plans to introduce a "taxing master" to solve such disputes. While this consideration does not exclude the assessment of costs in particular cases, it points to the fact that if costs are to be awarded, they must be based upon reasonable and readily assessable amounts that

instances supérieures ou avait décidé de ne pas se prévaloir des divers recours possibles, ce qui a contraint le syndicat à déposer une plainte et à présenter sa preuve devant le Conseil.

b) Les frais de représentation et les dépens que le syndicat a été contraint d'engager aux fins de faire respecter l'ordonnance du Conseil en l'espèce auraient pu être évités si l'employeur s'était conformé à la décision rendue dans *Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd. (248)*, précitée.

c) Même si le syndicat n'a pas demandé l'attribution des dépens dans les demandes connexes antérieures, il convient, à la seule fin de l'exécution d'une ordonnance valide du Conseil, de rétablir le syndicat, autant que possible, dans la situation qui était la sienne avant la présentation de sa demande, en imputant une partie des frais à l'employeur.

[18] Le caractère administratif de l'instance est l'un des facteurs clés dont il faut tenir compte pour déterminer le montant à attribuer au titre des dépens. Règle générale, lorsqu'il y a attribution de dépens, les tribunaux utilisent un tarif qui tient compte de la complexité et de la nature du différend, du temps de préparation approximatif requis ainsi que des frais raisonnables engagés. Cette mesure ne vise nullement à rembourser à la partie concernée la totalité des frais engagés relativement à l'instance. En cas de différend à cet égard, les tribunaux font appel aux services d'un «liquidateur des dépens», qui établit le montant des frais et dépens qu'il juge indiqué.

[19] Un autre facteur dont il faut tenir compte est la grande diversité de procureurs qui plaident devant le Conseil et dont les honoraires varient certainement autant que les cabinets dont ils sont issus. Les honoraires exigés par un cabinet d'envergure nationale sont probablement très différents de ceux demandés par un cabinet local de taille moyenne. Précisons également que certains procureurs plaident régulièrement devant le Conseil; nous devons dès lors prendre garde de créer une formule qui divise les avocats et risque de dégénérer en conflits personnels sur la question de leurs honoraires respectifs.

[20] Le Conseil ne peut faire appel à un «liquidateur des dépens» pour régler ce genre de différends et n'a nullement l'intention de créer une telle fonction. Même si cet élément n'exclut pas l'appréciation des dépens dans des cas particuliers, il montre que les dépens doivent être fondés sur des montants raisonnables et

reflect the factors set out in this decision and the administrative quality of the proceeding.

[21] The award for costs in this decision is not intended to set out a predetermined rate applicable to all cases, but to reflect the circumstances of the instant matter that required preparation and attendance of counsel to defend the application and travel costs associated thereto.

[22] Accordingly, the Board makes the following orders:

- The employer is to remit to the General Teamsters, Local Union No. 362, the sum of $12,500 by certified cheque no later than December 24, 2004;

- The employer is to reimburse the union for the following amounts: the hourly fee of its counsel for a period of 4 hours, including taxes, as well as air fare to and from the hearing conference held on December 3, 2004;

- The union's disbursements are payable by the employer within 20 days of receipt of the union's invoice;

- Should payment in either case not be made on the dates stated in this order, interest at the legal rate shall accrue commencing on the day following and subsequent to December 24, 2004.

[23] The Board remains seized of any issue related to the enforcement of this decision and its order.

facilement appréciables en tenant compte des facteurs indiqués dans la présente décision et de la qualité administrative de l'instance.

[21] L'attribution des dépens en l'espèce ne vise pas à établir un taux prédéterminé s'appliquant dans tous les cas, mais à tenir compte des circonstances de la présente affaire, qui a nécessité la préparation du dossier par un procureur et la présence de celui-ci à la conférence préparatoire et entraîné des frais de déplacement connexes.

[22] Par conséquent, le Conseil ordonne ce qui suit:

- que l'employeur remette à la Section locale 362 de la Fraternité internationale des Teamsters (General Teamsters) la somme de 12 500 $, par chèque visé, au plus tard le 24 décembre 2004;

- que l'employeur rembourse au syndicat les montants suivants: les frais horaires de son procureur pour une période de quatre heures, taxes incluses, de même que le billet d'avion aller-retour pour participer à la conférence préparatoire du 3 décembre 2004;

- que les frais du syndicat soient remboursés par l'employeur dans les 20 jours suivant la réception de sa facture;

- dans l'éventualité où des paiements ne seraient pas effectués aux dates indiquées dans la présente ordonnance, que des frais d'intérêt, au taux légal, soient comptabilisés à compter du lendemain du 24 décembre 2004.

[23] Le Conseil demeure saisi de toute question ayant trait à l'application de la présente décision et de son ordonnance.

CASES CITED

BHP Diamonds Inc., Securecheck and Klemke Mining Corporation, [2000] CIRB no. 81

Bingley (Grace), [2004] CIRB no. 291

Cairns (George) et al., [2003] CIRB no. 230

Echo Bay Mines Ltd. (1996), 102 di 91 (CLRB no. 1179)

Landtran Systems Inc. et al., [2002] CIRB no. 170

AFFAIRES CITÉES

BHP Diamonds Inc., Securecheck et Klemke Mining Corporation, [2000] CCRI n° 81

Bingley (Grace), [2004] CCRI n° 291

Cairns (George) et autres, [2003] CCRI n° 230

Echo Bay Mines Ltd. (1996), 102 di 91 (CCRT n° 1179)

Landtran Systems Inc. et autres, [2002] CCRI n° 170

Landtran Systems Inc. et al., February 13, 2003 (CIRB LD 812)

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CIRB no. 248

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CIRB no. 249

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., February 24, 2004 (CIRB LD 1027)

Pegasus Express Inc., January 21, 2004 (CIRB LD 997)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 94(1); 99(2)

Landtran Systems Inc. et autres, 13 février 2003 (CCRI LD 812)

Monarch Transport Inc. and Dempsey Freight Systems Ltd., 24 février 2004 (CCRI LD 1027)

Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CCRI nº 248

Monarch Transport Inc. et Dempsey Freight Systems Ltd., [2003] CCRI nº 249

Pegasus Express Inc., 21 janvier 2004 (CCRI LD 997)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 94(1); 99(2)

Government
Publications

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Gilles Baribeau,
complainant,
and
Canadian Union of Postal Workers,
respondent,
and
Canada Post Corporation,
employer.

CITED AS: Gilles Baribeau

Board File: 23691-C

Decision no. 302
December 22, 2004

Complaint filed pursuant to section 97(1) of the *Code*.

Duty of fair representation - The complainant alleges that the union breached its duty of fair representation by refusing to refer his grievance concerning his pension benefits to arbitration, in violation of section 37 of the *Code* - The Board finds that the union did not conduct a serious or objective investigation of the grievance it filed on the complainant's behalf and was thus unable to assess his chances of success at arbitration - The union's conduct is contrary to its duties as set out in section 37 of the *Code* - The Board upholds this complaint - It is ordered that the grievance be referred to arbitration and that the complainant be entitled to be represented at arbitration by legal counsel of his choice.

The Board was composed of Ms. Michele A. Pineau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(c) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*). A hearing was held in Québec on June 15 and 16, 2004.

Appearances

Mr. Gilles Baribeau, on his own behalf;
Mr. Jean-François Beaudry and Ms. Stéphanie Lindsay, for the Canadian Union of Postal Workers;

Motifs de décision

Gilles Baribeau,
plaignant,
et
Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes,
intimé,
et
Société canadienne des postes,
employeur.

CITÉ: Gilles Baribeau

Dossier du Conseil: 23691-C

Décision n° 302
le 22 décembre 2004

Plainte déposée en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*.

Devoir de représentation juste - Le plaignant allègue que le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste en refusant de procéder à l'arbitrage de son grief concernant ses prestations de retraite, en violation de l'article 37 du *Code* - Le Conseil estime que le syndicat n'a pas fait d'enquête sérieuse ou objective sur le grief qu'il a déposé au nom du plaignant et donc n'a pas été en mesure d'évaluer le bien-fondé de ses chances de succès à l'arbitrage - Le comportement du syndicat va à l'encontre de ses obligations prévues à l'article 37 du *Code* - Le Conseil accueille la présente plainte - Il est ordonné que le grief soit soumis à l'arbitrage et que le plaignant aura droit au conseiller juridique de son choix aux frais du syndicat pour le représenter dans le cadre de cet arbitrage.

Le Conseil était composé de M[e] Michele A. Pineau, Vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)c) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*). Une audience a eu lieu à Québec les 15 et 16 juin 2004.

Ont comparu

M. Gilles Baribeau, se représentant lui-même;
M[es] Jean-François Beaudry et Stéphanie Lindsay, pour le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes;

Mr. Marc Santerre, for Canada Post Corporation.

I - Nature of the Complaint

[1] On May 5, 2003, Mr. Gilles Baribeau filed a complaint pursuant to section 97(1) of the *Code*, alleging that the Canadian Union of Postal Workers (the union) had breached its duty of fair representation by refusing to refer his grievance to arbitration, in violation of section 37 of the *Code*.

[2] Mr. Gilles Baribeau has worked as a letter carrier for Canada Post Corporation since 1970. In the spring of 2002, Mr. Baribeau undertook steps in view of his retirement in August 2002. He specifically ensured that the estimated monthly pension benefits calculations presented to him took into account a reduction owing to a pension split with his former spouse further to a divorce decree. On July 18, 2002, Mr. Baribeau signed binding documents to initiate the process that would allow him to retire on August 27, 2002. He began making plans for his new life as a retiree.

[3] On August 16, 2002, that is, 11 days prior to his retirement date, Mr. Baribeau learned in a letter from his employer that his pension benefits had been reduced by the amount of $156 per month. No further explanation was provided.

[4] From August 16 to August 26, Mr. Baribeau attempted without success to clarify this matter. The only answer he received was that the error was due to a miscalculation of the number of years he had been married (18 instead of 23), which was later corrected. The employer indicated that it was not bound by the document signed by Mr. Baribeau on July 18. The employer offered Mr. Baribeau the opportunity to continue working for a period sufficient to offset the difference in his pension benefits and offered to obtain a more detailed explanation concerning the error within a few days. To offset the difference, Mr. Baribeau would have to work for two more years.

[5] As the offer to continue working was not a reasonable option for Mr. Baribeau, he therefore decided to retire as planned.

[6] On September 3, Mr. Baribeau learned that the employer intended to follow through with its decision

M[e] Marc Santerre, pour la Société canadienne des postes.

I - Objet de la plainte

[1] Le 5 mai 2003, M. Gilles Baribeau a déposé une plainte en vertu du paragraphe 97(1) du *Code*, alléguant que le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (le syndicat) avait manqué à son devoir de représentation juste en refusant de procéder à l'arbitrage de son grief, en violation de l'article 37 du *Code*.

[2] M. Gilles Baribeau est un facteur pour la Société canadienne des postes depuis 1970. Au printemps 2002, M. Baribeau entreprend des démarches en vue de prendre sa retraite en août 2002. Il vérifie expressément que les calculs qui lui sont présentés au sujet de ses prestations mensuelles tiennent compte d'une réduction en raison du partage de sa pension avec son ancienne conjointe par suite d'un jugement de divorce. Le 18 juillet 2002, M. Baribeau signe des documents exécutoires pour enclencher une retraite qui débutera le 27 août 2002. Il commence à faire ses projets en vue de sa nouvelle vie de retraité.

[3] Le 16 août 2002, soit 11 jours avant la date de sa retraite, M. Baribeau apprend par l'entremise d'un envoi de l'employeur, sans autre explication, que ses prestations sont maintenant réduites de 156 $ par mois.

[4] Entre le 16 et le 26 août, M. Baribeau tente sans succès de tirer cette histoire au clair. Il a comme seule réponse que l'erreur serait le résultat d'un mauvais calcul des années de mariage (18 au lieu de 23) qui a été rectifié. L'employeur se dit non lié par le document signé par M. Baribeau le 18 juillet. L'employeur offre à M. Baribeau de continuer à travailler pendant une période suffisante pour combler l'écart des prestations et offre d'obtenir une explication plus détaillée concernant l'erreur dans les jours suivants. Pour combler le déficit, il doit travailler deux ans de plus.

[5] L'offre de continuer à travailler n'est pas une option raisonnable pour M. Baribeau et, par conséquent, il décide de prendre sa retraite tel que prévu.

[6] Le 3 septembre, M. Baribeau apprend que l'employeur ne reviendra pas sur sa décision de réduire

to reduce his monthly pension benefits, as it was unable to do otherwise.

[7] On September 12, Mr. Baribeau asked his union to file a grievance. The grievance was filed on September 23 and was dismissed at the first step of the grievance procedure on October 22. On October 24, Mr. Jean Lamontagne, the local union representative, informed Mr. Baribeau that his grievance would be referred to arbitration.

[8] On February 7, 2003, Mr. Baribeau received a call from Mr. Lamontagne asking him whether any costs had been incurred as a result of the employer's mistake. Mr. Baribeau told him that there had been indirect costs related to his divorce and the custody of his teenage son. He added that if the correct information had been available to him at the time when he made his decision to retire, he might have decided differently. Mr. Lamontagne's only reply was that his file was still active. Mr. Lamontagne then forwarded this information to Mr. Claude Émond, the regional union representative responsible for referring the grievance to arbitration.

[9] On March 12, Mr. Baribeau received a letter from the union, dated the previous day, informing him that his grievance, which had been scheduled for arbitration the following day, had been withdrawn from the arbitration procedure. The letter reads as follows:

> March 11, 2003
>
> Gilles Baribeau
> ...
>
> SUBJECT: REGULAR ARBITRATION
> GRIEVANCE(S): 370-00-00171
> NAME: BARIBEAU, Gilles
>
> Dear brother,
>
> We hereby wish to inform you that the above-mentioned grievance(s) was(were) scheduled for arbitration on March 13, 2003, before arbitrator Rodrigue Blouin.
>
> Further to a review of the above-mentioned case(s) (facts and documents) and the arguments submitted by Canada Post's representatives, considering our ability to make a case, the provisions of the collective agreement and the relevant case law, and following discussions with your local representatives, including your local president, your grievance(s) has(have) been withdrawn from the procedure pursuant to clause 9.32.
>
> **Following a consultation with your local union representatives, since no costs were incurred as a result of your retirement, and since further to an administrative error the employer offered you the opportunity to continue**

les prestations mensuelles et qu'il se dit impuissant à faire autre chose.

[7] Le 12 septembre, M. Baribeau fait appel à son syndicat pour déposer un grief. Le grief est déposé le 23 septembre. Le 22 octobre, le grief est rejeté au premier palier de la procédure. Le 24 octobre, M. Jean Lamontagne, représentant syndical de la section locale, informe M. Baribeau que son grief sera porté à l'arbitrage.

[8] Le 7 février 2003, M. Baribeau reçoit un appel de M. Lamontagne, lui demandant si des frais ont été occasionnés par suite de l'erreur de l'employeur. M. Baribeau lui dit qu'il y a eu des frais indirects occasionnés par les conséquences de son divorce et de la garde de son adolescent. Il ajoute que s'il avait eu l'information juste au moment où il devait décider de prendre sa retraite, il aurait peut-être été en mesure de reconsidérer sa décision. Pour toute réponse, M. Lamontagne lui dit que son dossier demeure actif. M. Lamontagne transmet ensuite cette information à M. Claude Émond, le représentant régional du syndicat chargé de soumettre le grief à l'arbitrage.

[9] Le 12 mars, M. Baribeau reçoit un avis du syndicat, en date du jour précédent, dans lequel il apprend que son grief, prévu à l'arbitrage le lendemain, a été retiré de la procédure d'arbitrage. Voici le texte de la lettre en question:

> Le 11 mars 2003
>
> Gilles Baribeau
> ...
>
> OBJET: ARBITRAGE RÉGULIER
> GRIEF(S): 370-00-00171
> NOM: BARIBEAU, Gilles
>
> Confrère,
>
> La présente vise à vous informer que le(s) grief(s) susmentionné(s) a (ont) été cédulé(s) à l'arbitrage le 13 mars 2003 devant l'arbitre Me Rodrigue Blouin.
>
> Suite à l'évaluation du(des) dossier(s) susmentionné(s) (faits et documents), l'argumentation soumise par les représentants de Postes Canada, tenant compte de notre capacité de preuve, des dispositions de la convention collective et les jurisprudences pertinentes, et après discussion avec vos représentants locaux, entre autre votre président(e) local(e), votre(vos) grief(s) a(ont) été retiré(s) de la procédure selon la clause 9.32.
>
> **Après consultation avec vos représentants syndicaux locaux, puisque aucun frais n'a été engagé suite à votre départ à la retraite, puisque suite à une erreur administrative, l'employeur vous a offert à continuer de**

working in order to offset the difference, but you took your retirement nonetheless, the union has no choice but to close your file under clause 9.32.

Should you require any further information, please contact JEAN LAMONTAGNE and/or GAÉTAN SAVARD

(translation)

[10] After sending a notice to the union indicating his dissatisfaction with the manner in which his grievance had been handled, Mr. Baribeau filed this complaint.

[11] Mr. Baribeau argues that the union's investigation was superficial and that its decision to withdraw his grievance from arbitration was arbitrary, since this was done on the day before the hearing date, without prior notice and without any discussion concerning the merits of his claim. Mr. Baribeau points out that the document he signed on July 18, 2002, was a contract that was binding on both him and the employer with respect to the benefit amount to which he was entitled. Since the employer's pension plan is administered by its administrative centre, Mr. Baribeau was never able to verify the calculations, erroneous or not. Mr. Baribeau submits that the employer's argument that it was an administrative error is without merit, because not only did the time limit for contesting or amending the transfer amount expire at the end of December 2001, but none of three successive documents issued by the employer identified the error.

[12] The union argues that its decision not to refer Mr. Baribeau's grievance to arbitration is justified for three reasons: to rectify the situation, the employer offered Mr. Baribeau the opportunity to continue working for a period sufficient to offset the difference before taking his retirement; Mr. Baribeau has not incurred any costs in connection with this matter; and the calculation error was confirmed by an employee with a good knowledge in this field.

[13] According to the union, Mr. Baribeau's refusal to continue working made the grievance untenable. The union states that it handled the case in accordance with the usual steps of the union's hierarchy and that it explained the reasons for withdrawing the grievance in the form letter it sent to Mr. Baribeau on March 12, 2003. The union acknowledges that this was a complex matter and that there was no precedent on the issue raised in Mr. Baribeau's case. It indicated having relied on more general precedents concerning the effect of

travailler pour combler l'écart et que vous pris quand même votre retraite, le Syndicat se doit de mettre votre dossier en rapport avec la clause 9.32.

Si vous avez besoin de plus amples informations, communiquez avec JEAN LAMONTAGNE et/ou GAÉTAN SAVARD

(*sic*)

[10] Après avoir envoyé un avis au syndicat soulignant son insatisfaction quant au traitement de son grief, M. Baribeau dépose la présente plainte.

[11] M. Baribeau plaide que l'enquête du syndicat a été superficielle et que la décision du syndicat de retirer son grief de l'arbitrage a été arbitraire, puisqu'il l'a été sans préavis ou discussion sur le bien-fondé de sa réclamation, et ce, le jour précédant la date d'audience. M. Baribeau fait observer que le document qu'il a signé le 18 juillet 2002 était un contrat exécutoire tant pour lui que pour l'employeur, quant au montant des prestations auquel il avait droit. Le centre administratif du régime de l'employeur contrôlant l'information, M. Baribeau n'a pas été en mesure de vérifier les calculs, erronés ou non, à quelque moment que ce soit. M. Baribeau soutient que l'erreur administrative invoquée par l'employeur est insoutenable, puisque non seulement la période pour contester ou modifier le montant du transfert était échue depuis la fin décembre 2001, mais trois documents successifs tous issus de l'employeur ne faisaient pas mention de l'erreur.

[12] Le syndicat soutient que sa décision de ne pas porter le grief de M. Baribeau à l'arbitrage se justifie pour trois motifs: l'employeur a corrigé la situation en offrant à M. Baribeau de continuer à travailler pour combler l'écart avant qu'il ne quitte son emploi; M. Baribeau n'a encouru aucun frais concernant cette affaire; l'erreur de calcul a été confirmée par une personne ayant de bonnes connaissances du domaine.

[13] Selon le syndicat, le refus de M. Baribeau de continuer à travailler a rendu le grief indéfendable. Le syndicat dit avoir traité le dossier selon les étapes habituelles de la hiérarchie syndicale et avoir expliqué les motifs pour le retrait du grief dans sa lettre d'usage communiquée à M. Baribeau le 12 mars 2003. Le syndicat reconnaît qu'il s'agissait d'un dossier difficile et qu'il n'y avait aucune jurisprudence pertinente à la question soulevée par le dossier de M. Baribeau. Il dit s'être fié à une jurisprudence plus générale sur l'effet

administrative errors in order to decide not to refer the grievance to arbitration.

II - Analysis and Decision

[14] The union's duty of fair representation towards the employees it represents is provided by the *Code* as follows:

> 37. A trade union or representative of a trade union that is the bargaining agent for a bargaining unit shall not act in a manner that is arbitrary, discriminatory or in bad faith in the representation of any of the employees in the unit with respect to their rights under the collective agreement that is applicable to them.

[15] The interpretation of this provision of the *Code* and relevant case law regarding its interpretation are considered in great detail in a very recent Board decision, *Virginia McRaeJackson et al.*, [2004] CIRB no. 290; and 115 CLRBR (2d) 161.

[16] The Board observes from that decision that to handle a grievance properly, the union must conduct an investigation before deciding not to refer the grievance to arbitration:

> [29] A union must not act arbitrarily. Arbitrariness refers to actions of the union that have no objective or reasonable explanation, that put blind trust in the employer's arguments or that fail to determine whether the issues raised by its members have a factual or legal basis (see *John Presseault*, *supra*, but see *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CIRB no.10, that upheld a complaint where the union referred an employee to the employer rather than assist the employee; and *Clive Winston Henderson*, *supra*, where the union's decision jeopardized an employee's seniority.)
>
> [30] It is arbitrary to only superficially consider the facts or merits of a case. It is arbitrary to decide without concern for the employee's legitimate interests. It is arbitrary not to investigate and discover the circumstances surrounding the grievance. Failure to make a reasonable assessment of the case may amount to arbitrary conduct by the union (see *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CLRB no. 1126), appeal to F.C.A. dismissed in *Seafarers' International Union of Canada* v. *Nicholas Mikedis et al.*, judgment rendered from the bench, no. A-461-95, January 11, 1996 (F.C.A)). A non-caring attitude towards the employee's interests may be considered arbitrary conduct (see *Vergel Bugay et al.*, *supra*) as may be gross negligence and reckless disregard for the employee's interests (see *William Campbell*, [1999] CIRB no. 8).
>
> [31] The union's duty in this regard is open to greater scrutiny when a matter involves an employee's termination, serious discipline that affects gainful employment or a disability that requires accommodation. On the other hand, not every

des erreurs administratives pour décider de ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage.

II - Analyse et décision

[14] Le *Code* prévoit le devoir de représentation juste du syndicat vis-à-vis des employés qu'il représente dans les termes suivants:

> 37. Il est interdit au syndicat, ainsi qu'à ses représentants, d'agir de manière arbitraire ou discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard des employés de l'unité de négociation dans l'exercice des droits reconnus à ceux-ci par la convention collective.

[15] L'interprétation de cette disposition du *Code* et la jurisprudence applicable à son interprétation sont examinées en grand détail dans une décision du Conseil très récente, *Virginia McRaeJackson et autres*, [2004] CCRI n° 290; et 115 CLRBR (2d) 161.

[16] De cette décision, le Conseil retient l'obligation d'enquête du syndicat quant au traitement adéquat d'un grief avant de décider de ne pas le renvoyer à l'arbitrage:

> [29] Le syndicat ne doit pas agir arbitrairement, en somme ne pas agir sans être capable d'expliquer ce qu'il a fait de façon objective ou raisonnable, en croyant aveuglément les arguments de l'employeur ou en ne déterminant pas si les questions soulevées par ses membres sont fondées en fait ou en droit (voir *John Presseault*, précitée, mais voir aussi *Orna Monica Sheobaran*, [1999] CCRI n° 10, décision dans laquelle le Conseil a accueilli une plainte dans une affaire où le syndicat avait renvoyé l'employée à l'employeur plutôt que de lui venir en aide; et *Clive Winston Henderson*, précitée, où la décision du syndicat avait sapé l'ancienneté du plaignant.)
>
> [30] Il est arbitraire aussi de ne tenir compte que superficiellement des faits ou du bien-fondé d'une affaire, de même que de prendre une décision en faisant fi des intérêts légitimes de l'employé. Ne pas enquêter pour savoir quelles étaient les circonstances entourant le grief est également arbitraire, et ne pas évaluer raisonnablement l'affaire peut équivaloir aussi à une conduite arbitraire du syndicat (voir *Nicholas Mikedis* (1995), 98 di 72 (CCRT n° 1126), appel à la C.A.F. rejeté dans *Seafarers' International Union of Canada* c. *Nicholas Mikedis et autres*, jugement prononcé à l'audience, n° A-461-95, 11 janvier 1996 (C.A.F.)). On peut aussi considérer comme arbitraire une attitude non concernée quant aux intérêts de l'employé (voir *Vergel Bugay et autres*, précitée), de même qu'une négligence grave et un mépris souverain à cet égard (voir *William Campbell*, [1999] CCRI n° 8).
>
> [31] Le devoir du syndicat implique que l'examen de sa conduite est plus poussé dans les cas de licenciement, de sanction disciplinaire grave sapant les gains de l'employé ou d'invalidité exigeant une adaptation de l'employeur aux

grievance warrants an investigation. In some circumstances, the union may already be in possession of the relevant information. Where the evidence before the union is that a grievance is unlikely to succeed, it may be unreasonable in certain circumstances to expect the union to investigate new evidence brought forth by the employee (see *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, Local 514* v. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] F.C.J. No. 1929 (QL) reversing Board's decisions *William Bill Harris*, April 3, 2000 (CIRB LD 209); and *William (Bill) Harris*, [1999] CIRB no. 43; and 57 CLRBR (2d) 216, application for leave to appeal to the S.C.C. dismissed).

[32] Union officials can make honest mistakes. Evidence that the union has acted negligently in the handling of a grievance or complaint does not necessarily amount to arbitrary conduct. A union may wrongly assess a grievance, yet not act arbitrarily. For example, a delay by the union in referring a dismissal grievance to arbitration may not be unusual where there is a backlog of grievances (see *Ghislaine Gagné*, *supra*). Not obtaining full redress sought by a complainant does not make a union's conduct arbitrary, discriminatory or in bad faith (see *Yvonne Misiura*, *supra*).

[33] A union can fulfill its duty to fairly represent an employee by taking a reasonable view of the grievance, considering all of the facts surrounding the grievance, investigating it, weighing the conflicting interest of the union and the employee and then making a thoughtful judgment about whether or not to pursue the grievance. That is called balancing the circumstances of the case against the decision to be made. For example, it is legitimate for the union to consider collective agreement language, industry or workplace practices, or how similar issues have been decided. It is also legitimate for the union to consider the credibility of a grievor, the existence of potential witnesses in support of the grievor's version of the events, whether the discipline is reasonable, as well as the decisions of arbitrators in similar circumstances.

...

[37] Accordingly, the Board will normally find that the union has fulfilled its duty of fair representation responsibility if: a) it investigated the grievance, obtained full details of the case, including the employee's side of the story; b) it put its mind to the merits of the claim; c) it made a reasoned judgment about the outcome of the grievance, and d) it advised the employee of the reasons for its decision not to pursue the grievance or refer it to arbitration.

(pages 11-12 and 13)

[17] In short, the Board will abide by the union's decision, whether or not it agrees with it, as long as the union undertook to conduct a reasonable investigation, fairly assessed the facts of the case and the impact of its

besoins de l'intéressé. Cela dit, les griefs ne justifient pas tous une enquête du syndicat, qui peut déjà avoir les renseignements pertinents dans certaines circonstances. Lorsque les preuves dont il dispose laissent clairement entendre que le grief n'a guère de chance d'être accueilli, il peut être déraisonnable, dans certaines conditions, de s'attendre que le syndicat fasse enquête sur de nouveaux éléments de preuve soumis par l'employé (voir *International Longshore and Warehouse Union, Ship and Dock Foremen, section locale 514* c. *Empire International Stevedores Ltd.*, [2000] A.C.F. nº 1929 (QL), renversant les décisions du Conseil *William Bill Harris*, 3 avril 2000 (CCRI LD 209); et *William (Bill) Harris*, [1999] CCRI nº 43; et 57 CLRBR (2d) 216, demande d'autorisation d'en appeler à la C.S.C. rejetée).

[32] Les représentants syndicaux peuvent aussi se tromper de bonne foi. La preuve qu'un syndicat s'est montré négligent dans son traitement d'un grief ou d'une plainte n'équivaut pas nécessairement à un constat de conduite arbitraire. Le syndicat peut même faire erreur dans son évaluation d'un grief sans agir arbitrairement pour autant. Par exemple, il n'est pas nécessairement exceptionnel qu'un syndicat porte tardivement à l'arbitrage un grief contestant un renvoi quand il a un arriéré de griefs à traiter (voir *Ghislaine Gagné*, précitée). Enfin, si le syndicat n'obtient pas intégralement le redressement réclamé par le plaignant, cela ne rend pas sa conduite arbitraire, discriminatoire ni de mauvaise foi (voir *Yvonne Misiura*, précitée).

[33] Le syndicat peut s'acquitter de son devoir de représentation juste en abordant le grief de façon raisonnable, en tenant compte de tous les faits qui l'entourent, en enquêtant sur la situation, en pesant les intérêts contradictoires de l'employé compte tenu des siens, puis en concluant après mûre réflexion qu'il vaut la peine de donner suite au grief ou pas. C'est ce qu'on entend par peser les circonstances d'une affaire en fonction de la décision à prendre. Par exemple, le syndicat peut tenir compte à juste titre du libellé de la convention collective et des pratiques dans le secteur d'activité ou le milieu de travail, ou encore des décisions rendues sur des questions analogues. Il est aussi légitime qu'il tienne compte de la crédibilité de l'employé en cause, de la présence - ou de l'absence - de témoins pouvant confirmer sa version des événements, du fait que la sanction disciplinaire soit raisonnable ou pas, ainsi que des décisions arbitrales en pareilles circonstances.

...

[37] Par conséquent, le Conseil juge normalement que le syndicat s'est acquitté de son devoir de représentation juste s'il a: a) fait enquête sur le grief et obtenu tous les détails relatifs à l'affaire, y compris la version de l'employé, b) déterminé si le grief était fondé, c) tiré des conclusions réfléchies quant aux résultats envisageables du grief et d) informé l'employé des raisons de sa décision de ne pas donner suite au grief ou de ne pas le renvoyer à l'arbitrage.

(pages 11-12 et 13)

[17] En bref, le Conseil respectera la décision du syndicat, qu'il soit d'accord ou non avec cette décision, en autant que le syndicat se soit appliqué à faire une enquête raisonnable, ait évalué équitablement les faits

decision on the grievor, and informed the grievor of the union's reasons for not referring the grievance to arbitration.

[18] As the Board explained in *George Cairns et al.*, [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 2002-012, the union has a great deal of latitude in making decisions concerning the employees it represents; however, such authority must be exercised judiciously when critical interests related to employment are at stake:

> [110] While there is nothing unlawful about a union favouring a group of employees over another, and recognizing that a union has a great deal of latitude in making decisions, the union must nevertheless reasonably weigh all relevant factors. Reasonable means rationally applying relevant factors after assessing and balancing all legitimate interests. The issue is not whether a decision is right or wrong, or whether the union could have decided differently. Rather, the union must ask itself whether its decisions are reasonable having regard to all circumstances.
>
> [111] Where critical interests are at stake, the union must even more seriously turn its mind to the circumstances of those who in all likelihood will be adversely affected by its decision. It has been said that seniority is "the most valuable capital asset of an employee of long service" (see Summers and Love, "Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority" (1976), 124 U. of Pa. L.R. 893, at page 902, as quoted in *Dufferin Aggregates*, *supra*).
>
> [112] As the defender of this most important principle, the union cannot afford to take a careless or casual attitude when continuing employment is at stake. As representative of the bargaining unit as a whole, it has a duty to achieve a certain fairness between all groups. Its position and decisions must not be seen as giving undue advantage to one group over another or allowing extraneous interests to cloud the issue. The Board has consistently found that the bargaining agent will be held to a much stricter standard where the career path of an employee may be seriously jeopardized and its actions more closely scrutinized than in other cases.
>
> (pages 37-38; and 143,145)

[19] In the case at hand, the Board finds that the union did not conduct a serious or objective investigation of the grievance it filed on Mr. Baribeau's behalf and was thus unable to assess his chances of success at arbitration. The union failed in its duty of fair representation for the reasons that follow.

du dossier et les conséquences de sa décision par rapport à l'employé s'estimant lésé et ait informé l'employé des motifs du syndicat de ne pas poursuivre le grief à l'arbitrage.

[18] Comme le Conseil l'a expliqué dans l'affaire *George Cairns et autres*, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 2002-012, le syndicat dispose d'une grande latitude dans les décisions qu'il prend par rapport aux employés qu'il représente; par contre, cette autorité doit être exercée de façon judicieuse lorsqu'il s'agit d'intérêts cruciaux liés à l'emploi:

> [110] Bien qu'il n'y ait rien d'illégal, pour un syndicat, de favoriser un groupe d'employés par rapport à un autre, et comme un syndicat dispose de beaucoup de latitude au niveau du processus décisionnel, le syndicat doit néanmoins soupeser raisonnablement tous les facteurs pertinents. L'utilisation du mot «raisonnable» signifie qu'il faut appliquer rationnellement les facteurs pertinents après avoir évalué et soupesé tous les intérêts légitimes. Il ne s'agit pas de déterminer si une décision est bonne ou mauvaise, ou si le syndicat aurait pu prendre une décision différente. Le syndicat doit plutôt se demander si ses décisions sont raisonnables eu égard à l'ensemble des circonstances.
>
> [111] Lorsque des intérêts cruciaux sont en jeu, le syndicat doit se pencher encore plus sérieusement sur la situation des personnes qui, selon toute vraisemblance, subiront un préjudice du fait de sa décision. Certains ont affirmé que l'ancienneté constitue «le bien le plus précieux que possède un employé de longue date» (voir Summers et Love, «Work Sharing as an Alternative to Layoffs by Seniority» (1976), 124 U. of Pa. L.R. 893, à la page 902; traduction; cité dans *Dufferin Aggregates*, précitée).
>
> [112] À titre de défenseur de ce principe fort important, le syndicat ne peut pas se permettre d'adopter une attitude négligente ou désinvolte lorsque le maintien d'emplois est en jeu. En sa qualité de représentant de toute l'unité de négociation, le syndicat se doit d'atteindre une certaine équité entre tous les groupes. Sa position et ses décisions ne doivent pas être considérées comme si elles procuraient un avantage indu à un groupe par rapport à un autre ou comme si elles permettaient à des intérêts de l'extérieur de brouiller les cartes. Le Conseil a toujours statué que l'agent négociateur sera tenu de respecter une norme beaucoup plus stricte dans les cas où le cheminement de carrière d'un employé peut être gravement compromis et où sa conduite est surveillée plus étroitement que dans d'autres cas.
>
> (pages 37-38; et 143,145)

[19] Dans la présente affaire, le Conseil estime que le syndicat n'a pas fait d'enquête sérieuse ou objective sur le grief qu'il a déposé au nom de M. Baribeau et donc n'a pas été en mesure d'évaluer le bien-fondé de ses chances de succès à l'arbitrage. Pour les motifs qui suivent, le syndicat a manqué à son devoir de représentation juste.

[20] The evidence shows that the union relied solely on the employer's submissions in taking its position. Considering the issues raised by Mr. Baribeau's grievance and the long-term negative impact on his pension benefits, the union should have at least obtained reasonable explanations based on a factual or legal basis before deciding that his case had no chance of success at arbitration.

[21] With no further inquiry, the union chose to accept (a) the employer's rationale with respect to the administrative error; (b) the calculation of the pension benefits by an employee with no official status; and (c) its position that it was not bound by the document signed by Mr. Baribeau on July 18, 2002.

[22] With a proper inquiry into the facts, the union would have surely been able to take an informed position concerning Mr. Baribeau's pension benefit entitlement. The union did not need to be an expert in pension plans to get answers to the following questions:

(a) the plausibility of an administrative error given the now closed period for contesting the division of the pension benefits;

(b) the legal effect of the agreement signed by Mr. Baribeau on July 18, 2002;

(c) the rationale behind a two-year period to offset the difference in the pension benefits;

(d) the accuracy of the figures provided by the administrative centre in light of the fact that this was a new operating procedure recently taken over by the employer.

[23] The union states that it consulted with legal counsel before making its decision. However, Mr. Christian Martel's testimony on this issue did not satisfy the Board that this was a serious effort since he testified that counsel had not reviewed Mr. Baribeau's specific case, notwithstanding that there was no precedent in this area.

[24] Mr. Martel further testified that this type of grievance could not be referred to arbitration because there had been no violation of the collective agreement and the arbitrator would be without jurisdiction to order a remedy. Unfortunately, that argument does not take into account the current case law trend that gives

[20] Selon la preuve, le syndicat s'est fié entièrement aux observations de l'employeur pour prendre position. Eu égard aux questions soulevées par le grief de M. Baribeau et aux effets négatifs à long terme sur ses prestations de retraite, le syndicat devait au moins obtenir des explications raisonnables appuyées sur des faits ou un fondement juridique avant de décider que son dossier n'avait pas de chances de succès à l'arbitrage.

[21] Le syndicat a préféré, sans autre questionnement, les justifications présentées par l'employeur concernant a) l'existence d'une erreur administrative; b) les calculs des prestations par une employée sans statut officiel; c) sa position que le document exécutoire signé par M. Baribeau le 18 juillet 2002 ne le liait pas.

[22] Une recherche adéquate des faits aurait sûrement permis au syndicat de prendre une position éclairée concernant les droits de prestations de M. Baribeau. Le syndicat n'avait pas à être expert dans le domaine des régimes de retraite pour s'enquérir des réponses aux questions suivantes:

a) la vraisemblance de l'erreur administrative eu égard à la période maintenant close pour contester le partage;

b) l'effet juridique de l'entente signée par M. Baribeau le 18 juillet 2002;

c) la justification d'une période de deux ans pour combler le déficit dans les prestations;

d) la véracité des calculs mis de l'avant par le centre administratif, eu égard au fait qu'il s'agissait d'un nouveau mode de fonctionnement récemment pris en charge par l'employeur.

[23] Le syndicat dit avoir consulté un conseiller juridique avant de prendre sa décision. Toutefois, le témoignage de M. Christian Martel sur cette question n'a pas convaincu le Conseil qu'il s'agit là d'une démarche sérieuse, puisque selon son aveu, le conseiller juridique n'aurait pas étudié le cas particulier de M. Baribeau, même s'il s'agissait d'une première.

[24] M. Martel a aussi témoigné que ce type de grief ne pouvait être renvoyé à l'arbitrage parce qu'il n'y avait aucune violation de la convention collective, laissant l'arbitre sans compétence pour ordonner un redressement. Cet argument, malheureusement, ne tient pas compte de la tendance actuelle de la jurisprudence

grievance arbitrators broader powers with respect to disputes arising out of collective agreements: see on this subject the effect of the Supreme Court of Canada decisions in *Weber* v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929; *Parry Sound (District) Social Services Administration Board* v. *O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157; and more recently *Voice Construction Ltd.* v. *Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609.

[25] The union called as a witness Ms. Claire Landry, an employee who has worked in the Pay Unit for 25 years, to explain the employer's administrative error. Ms. Landry's testimony was honest and plausible. However, in the Board's opinion, regardless of how competent Ms. Landry may be, her calculations were no substitute for a formal audit, which the union easily could have requested in the context of a serious investigation.

[26] Finally, the letter of March 11, 2003, intended to provide Mr. Baribeau with an explanation is not only unsatisfactory, but it arrived after the union had already decided not to proceed to arbitration despite having indicated to Mr. Baribeau that his grievance would proceed. The reasons given for not referring the grievance to arbitration are no more than a form letter. The fact that Mr. Baribeau did not incur any costs in connection with the employer's error is but an attempt to shut the barn door after the horse has escaped.

[27] In conclusion, the Board finds that the union failed to make the necessary effort to assist Mr. Baribeau with respect to his entitlement to pension benefits. The union did not conduct a satisfactory investigation into the position taken by the employer and failed to make the necessary verifications. Mr. Baribeau had exhausted all avenues of recourse. The union did not confirm the credibility of the administrative error in question or attempt to obtain any concessions from the employer during the grievance procedure. In short, the union did nothing to help Mr. Baribeau. The Board considers this conduct to be arbitrary, a notion described by Robert P. Gagnon et al., *Droit du travail*, 2d ed. (Québec: Presses de l'Université Laval, 1991), as follows:

> The latter arises when a union, through its officials, acts in a perfunctory or blind manner in light of such circumstances: for instance, it may refuse to hear or to verify the employee's

qui investit l'arbitre de griefs de pouvoirs élargis concernant les différends qui relèvent de la convention collective: voir à ce sujet l'effet des décisions de la Cour suprême du Canada dans les affaires *Weber* c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929; *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux* c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157; et plus récemment *Voice Construction Ltd.* c. *Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609.

[25] Le syndicat a appelé comme témoin M^me^ Claire Landry, une employée qui a travaillé pendant 25 ans pour le Service de la rémunération pour expliquer l'erreur administrative de l'employeur. Le témoignage de M^me^ Landry a été honnête et plausible, mais aux yeux du Conseil, les calculs de M^me^ Landry, si compétente soit-elle, ne remplaçaient pas une vérification officielle que le syndicat aurait aisément pu demander dans le cadre d'une enquête sérieuse.

[26] Enfin, la lettre du 11 mars 2003 qui devait servir d'explication à M. Baribeau est non seulement insatisfaisante, mais elle arrive alors que le syndicat a déjà décidé de ne pas procéder à l'arbitrage bien qu'il eût laissé entendre à M. Baribeau que son grief allait procéder. Les motifs qui sont cités pour ne pas renvoyer le grief à l'arbitrage sont tout au plus une formule d'usage. Le fait que M. Baribeau n'a encouru aucun frais concernant l'erreur de l'employeur est au plus une tentative de fermer la porte de la grange après que le cheval s'est échappé.

[27] En conclusion, le Conseil est d'avis que le syndicat n'a pas fourni les efforts requis afin d'aider M. Baribeau quant à ses droits de prestations de retraite. Le syndicat n'a pas effectué une enquête satisfaisante quant à la position prise par l'employeur et a omis de faire les vérifications nécessaires. M. Baribeau avait épuisé toutes les possibilités de recours. Le syndicat n'a effectué aucune vérification quant à la véracité de l'erreur administrative en question ou tenté d'obtenir des concessions de l'employeur lors de la procédure de griefs. Bref, le syndicat n'a rien fait pour aider M. Baribeau. Il s'agit d'un comportement que le Conseil qualifie d'arbitraire, une notion décrite dans un ouvrage de Robert P. Gagnon et autres, *Droit du travail*, 2^e^ édition, Québec, Presses de l'Université Laval, 1991, comme suit:

> Celui-ci se manifeste en effet lorsque le syndicat, par ses responsables, agit de façon sommaire ou aveugle, compte tenu des circonstances: il peut refuser, par exemple, d'entendre ou

allegations and persist with its own interpretation of the facts or the agreement, or it may rely too readily on the employer's version alone and subsequently refuse to file or abandon a grievance. Ultimately, no objective or reasonable factor can explain the union's behaviour. ...

(pages 368-369; translation)

[28] For these reasons, the Board finds that the union's conduct is contrary to its duties as set out in section 37 of the *Code* and upholds this complaint. It is hereby ordered that Mr. Baribeau's grievance be referred to arbitration as if it had been referred within 30 days of the employer's response at the last step of the grievance procedure provided for in article 9.34 of the collective agreement.

[29] Mr. Baribeau will be entitled to be represented at arbitration by legal counsel of his choice at the union's expense. The grievance arbitrator will have the authority to set the representative's compensation and any reasonable expenses incurred through the arbitration procedure.

[30] In light of the specific circumstances of the case at hand, namely the fact that Mr. Baribeau has already retired, the Board applies an expedited process by setting a period ending on June 30, 2005, to hear and determine the grievance. The Board retains jurisdiction with respect to any issues that may arise in connection with the remedy ordered, aside from the arbitration of the grievance.

de vérifier les prétentions du salarié en cause pour ne s'en tenir qu'à sa propre interprétation des faits ou de la convention, ou encore il s'en remettra trop facilement à la seule version de l'employeur et refusera ensuite de présenter un grief ou de s'en désister. En définitive, aucun facteur objectif ou raisonnable n'explique le comportement du syndicat...

(pages 368-369)

[28] Pour ces motifs, le Conseil estime que le comportement du syndicat va à l'encontre de ses obligations prévues à l'article 37 du *Code* et accueille la présente plainte. Il est ordonné que le grief de M. Baribeau soit soumis à l'arbitrage tout comme s'il avait été renvoyé dans les 30 jours suivant la réponse de l'employeur au dernier palier de la procédure de griefs prévue à l'article 9.34 de la convention collective.

[29] Pour le représenter dans le cadre de cet arbitrage, M. Baribeau aura droit au conseiller juridique de son choix aux frais du syndicat. Il sera de la compétence de l'arbitre de griefs de fixer la rémunération du représentant et les frais raisonnables occasionnés par la procédure d'arbitrage, le cas échéant.

[30] En raison des circonstances particulières de ce dossier, soit le fait que M. Baribeau est déjà à la retraite, le Conseil applique une procédure expéditive en fixant une période allant jusqu'au 30 juin 2005 pour audience et décision sur le grief. Le Conseil demeure saisi de toute question concernant le redressement ordonné, hormis l'arbitrage du grief.

CASES CITED

Cairns (George) et al., [1999] CIRB no. 35; and 2000 CLLC 220-012

McRaeJackson (Virginia) et al., [2004] CIRB no. 290; and 115 CLRBR (2d) 161

Parry Sound (District) Social Services Administration Board v. *O.P.S.E.U., Local 324*, [2003] 2 S.C.R. 157

Voice Construction Ltd. v. *Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 S.C.R. 609

Weber v. *Ontario Hydro*, [1995] 2 S.C.R. 929

STATUTE CITED

Canada Labour Code, *Part I*, ss. 14(3)(c); 37; 97(1)

AFFAIRES CITÉES

Cairns (George) et autres, [1999] CCRI n° 35; et 2000 CLLC 220-012

McRaeJackson (Virginia) et autres, [2004] CCRI n° 290; et 115 CLRBR (2d) 161

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. *S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157

Voice Construction Ltd. c. *Construction & General Workers' Union, Local 92*, [2004] 1 R.C.S. 609

Weber c. *Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)c); 37; 97(1)

Govern
Public

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
applicant,
and
Transport Besner Inc.; Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd.; Besner Network Management Ltd.; Transport TFI3, S.E.C.,
respondents,
and
Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ),
interested party.

CITED AS: Transport Besner Inc. et al.

Board File: 23236-C

Decision no. 303
December 23, 2004

Review of bargaining units - Appropriate bargaining unit - Community of interests - Representation vote - Eligibility date - This matter arises out of the Board's August 17, 2004, decision in which the Board ruled that Transport Besner had been sold in part to Besner Atlantic and Besner Central and that these companies would constitute a "single employer" - These reasons are regarding the appropriate bargaining unit and the choice of bargaining agent - The Board is considering the relevant case law in the instant case - The Board must consider a certain number of factors and weigh the importance to give them when it reviews the bargaining units - The Board is of the opinion that a single unit combining all the locations of the respondent companies is the appropriate bargaining unit - The Board must take into account and reconcile the union's and the Teamsters' existing representation rights for the same group of drivers at Besner Central and Besner Atlantic, arising for the union from an earlier declaration of partial sale and single employer declaration as well as from the provisions of the *Code* and, for the Teamsters, from their collective agreements - Since the Board is not satisfied that either the union or the Teamsters has a conclusive majority, it is appropriate to order a representation vote in order to

Motifs de décision

Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN),
requérant,
et
Transport Besner Inc.; Transport Besner Atlantic Ltée; Transport Besner Central Ltée; Gestion réseau Besner Ltée;Transport TFI3, S.E.C.,
intimées,
et
l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ),
partie intéressée.

CITÉ: Transport Besner Inc. et autres

Dossier du Conseil: 23236-C

Décision n° 303
le 23 décembre 2004

Révision des unités de négociation - Unité de négociation habile à négocier - Communauté d'intérêts - Scrutin de représentation - Date d'admissibilité - Cette affaire fait suite à la décision du Conseil rendue le 17 août 2004, lorsque le Conseil a déclaré que l'entreprise Transport Besner avait été vendue partiellement à Besner Atlantic et Besner Central et que ces entreprises devaient constituer un «employeur unique» - Les présents motifs concernent l'unité de négociation habile à négocier et le choix de l'agent négociateur - Le Conseil tient compte de la jurisprudence pertinente en l'espèce - Le Conseil doit tenir compte d'un certain nombre de facteurs et évaluer le poids à leur accorder lorsqu'il fait la révision d'unités de négociation - Le Conseil est d'avis qu'une seule unité regroupant l'ensemble de tous les établissements des entreprises intimées est habile à négocier - Le Conseil doit prendre en compte et concilier les droits de représentation du syndicat et des Teamsters existants pour le même groupe de chauffeurs et au sein de Besner Central et Besner Atlantic et qui résultent pour le syndicat de la déclaration de vente partielle et d'employeur unique rendue antérieurement et des dispositions du *Code* pour les Teamsters en vertu de leurs conventions collectives - Puisque le Conseil n'est

determine the choice of the bargaining agent - A representation vote, in the instant case, is the best means of balancing both the representation rights of the union preserved by the single employer declaration and the declaration of partial sale, and the rights of the Teamsters - The Board took into account the time elapsed in using a date other than the date the application was filed - Thus, the date for determining voter eligibility is August 17, 2004 - The drivers eligible to vote are those working at Besner Network, Besner Atlantic or Besner Central, as well as those who were laid off from Transport Besner on December 23, 2002.

pas convaincu que le syndicat ou les Teamsters détient une majorité définitive, il est approprié d'ordonner un scrutin de représentation afin de décider du choix de l'agent négociateur - Un scrutin de représentation constitue le meilleur outil en l'espèce, permettant de soupeser à la fois les droits du syndicat préservés par la déclaration d'employeur unique et la déclaration de vente partielle ainsi que les droits des Teamsters - Le Conseil tient compte des délais écoulés pour choisir exceptionnellement une autre date que celle de la présentation de la demande - Ainsi, la date d'admissibilité est celle du 17 août 2004 - Les chauffeurs ayant droit de vote sont ceux travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic ou Besner Central, de même que ceux de Transport Besner qui ont été licenciés le 23 décembre 2002.

A panel of the Board composed of Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson, Ms. Maureen Flynn, and Mr. Bernard Paquet, Members, has considered the outstanding issues between the parties in this case.

Un banc du Conseil, composé de Me Julie M. Durette, Vice-présidente, et de Me Maureen Flynn et M. Bernard Paquet, Membres, a étudié les questions demeurant en litige entre les parties dans le cadre du présent dossier.

Counsel of Record

Mr. Dany Milliard, for the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
Mr. Daniel Rochefort and Ms. Sophie Matte, for Transport Besner Inc., Besner Atlantic Trucking Ltd., Besner Central Trucking Ltd., Besner Network Management Ltd. and Transport TFI3, S.E.C.;
Mr. Stéphane Lacoste, for the Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ).

Procureurs inscrits au dossier

Me Dany Milliard, pour le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN);
Me Daniel Rochefort et Me Sophie Matte, pour Transport Besner Inc., Transport Besner Atlantic Ltée, Transport Besner Central Ltée, Gestion réseau Besner Ltée et Transport TFI3, S.E.C.;
Me Stéphane Lacoste, pour l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ).

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. In this case, the Board is of the opinion that the evidence and exhibits already produced at the hearings, as well as the parties' written submissions following the decision in *Transport Besner Inc. et al.*, [2004] CIRB no. 285, are sufficient to decide the matter.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut rendre toute décision sans tenir d'audience. Dans la présente affaire, le Conseil est d'avis que la preuve et les pièces déjà produites lors des audiences ainsi que les observations écrites des parties présentées à la suite de la décision rendue dans *Transport Besner Inc. et autres*, [2004] CCRI n° 285, lui suffisent pour trancher l'affaire.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Facts and Background

[1] This matter arises out of the Board's August 17, 2004, decision, *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, desling with an application for a single employer

I - Faits et Contexte

[1] Cette affaire fait suite à la décision du Conseil rendue le 17 août 2004 dans le dossier à l'étude, *Transport Besner Inc. et autres*, précitée. Dans cette

declaration, filed on September 20, 2002, and amended on March 17, 2003, by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (the union), with respect to Transport Besner Inc. (Transport Besner), Besner Atlantic Trucking Ltd. (Besner Atlantic), Besner Central Trucking Ltd. (Besner Central) and Besner Network Management Ltd. (Besner Network) for the Saint-Nicolas location. The Board also considered an application for a declaration of sale of business, within the meaning of section 44 of the *Code*, between Transport Besner and the two related companies, Besner Central and Besner Atlantic.

[2] The Board granted the application, declaring that there had been a partial sale, within the meaning of the *Code*, of Transport Besner to Besner Central and Besner Atlantic. The Board, finding that it should exercise its discretion, also ruled that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer within the meaning of section 35 of the *Code*.

[3] The Board gave the parties time to try to reach an agreement on the issues arising from its decision:

> [252] In view of the above and the Board's decision declaring that Transport Besner was subject to a transfer pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic and that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer, the process set out in sections 18.1 (2), (3), (4), 35(2) and 45 of the *Code* must now be implemented, as the Board is of the opinion that it must review the structure of the bargaining units within the new single employer. The outcome of this review will put an end to the four certification applications (files no. 23311-C, no. 23312-C, no. 23288-C and no. 23289-C), as it will lead to an identification of the number of units appropriate for collective bargaining, following the sale of business declaration, within the new employer, as well as the bargaining agent for each unit. Where the parties do not agree on these issues, the Board will have to determine each outstanding issue pursuant to section 18.1(3) of the *Code* and may, if necessary, make a rapid order that a vote be held.
>
> [253] Therefore, the Board orders all the parties affected by the sale of business and the single employer declarations, that is, the union, the group of companies consisting of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network, and the Teamsters, to commence negotiations in order to reach agreement on the following matters:
>
> - the number of units appropriate for collective bargaining and the description of this unit or these units. For example: three

affaire, le Conseil s'est prononcé sur une demande de déclaration d'employeur unique, présentée le 20 septembre 2002 et modifiée le 17 mars 2003 par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Transport Besner (CSN) (le syndicat) à l'égard de Transport Besner Inc. (Transport Besner), Transport Besner Atlantic Ltée (Besner Atlantic), Transport Besner Central Ltée (Besner Central) et Gestion réseau Besner Ltée (Gestion Besner) pour l'établissement de Saint-Nicolas. Le Conseil s'est également penché sur une demande de déclaration de vente d'entreprise, en vertu de l'article 44 du *Code*, entre Transport Besner et les deux entreprises reliées, Besner Central et Besner Atlantic.

[2] Le Conseil a fait droit à la demande et a déclaré qu'il y avait eu vente partielle, au sens du *Code*, de Transport Besner à Besner Central et Besner Atlantic. Le Conseil a également conclu qu'il y avait lieu d'exercer son pouvoir discrétionnaire et a déclaré que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique au sens de l'article 35 du *Code*.

[3] Le Conseil accordait du temps aux parties pour tenter d'en arriver à une entente relativement aux questions devant être tranchées en raison de ses conclusions:

> [252] Compte tenu de ce qui précède et de la décision du Conseil déclarant que Transport Besner a fait l'objet d'un transfert en vertu de l'article 44 du *Code* auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique, le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3), (4) et 35(2) et à l'article 45 du *Code* doit maintenant être mis en marche puisque le Conseil est d'avis qu'il doit réviser la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique. Le résultat de cette révision mettra un terme à l'ensemble des quatre demandes d'accréditation (dossiers n° 23311-C, n° 23312-C, n° 23288-C et n° 23289-C) puisqu'il permettra d'identifier le nombre d'unités habiles à négocier par suite de la déclaration de vente et au sein du nouvel employeur unique ainsi que l'agent négociateur pour chacune d'entre elles. Dans la mesure où les parties ne s'entendraient pas sur ces questions, le Conseil devra trancher toute question en suspens, conformément au paragraphe 18.1(3) du *Code* et pourra ordonner rapidement la tenue d'un scrutin, le cas échéant.
>
> [253] Le Conseil ordonne donc à l'ensemble des parties concernées par la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique, soit le syndicat, le groupe des entreprises Besner Central, Besner Atlantic, Gestion Besner et les Teamsters d'entreprendre des négociations en vue d'en arriver à une entente relativement aux questions suivantes:
>
> - le nombre d'unités de négociation habiles à négocier et la description de cette ou ces unités. À titre d'exemple: trois

regional units (Mississauga, Saint-Nicolas and Moncton) or one unit for the three locations;

- a bargaining agent for each unit and in the absence of an agreement, all issues connected to a possible vote, including eligibility criteria;

- any other outstanding issue flowing from this decision.

[254] The parties shall notify the Board, within **30 days** of this decision, about any agreement reached among them and their respective position on the issues, if any, that remain outstanding and have to be determined by the Board. The Board appoints Ms. Elaine Désorcy, Senior Labour Relations Officer, to help the parties in their negotiations for the purpose of achieving an agreement on the matters mentioned above.

[255] Moreover, despite the sale of business and single employer declarations, out of concern to maintain some stability in labour relations within the companies concerned, the Board specifies that the bargaining relations and collective agreements presently in effect will continue to apply until the process set out in sections 18.1(2), (3) and (4) of the *Code* is completed.

(*Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, pages 70-71)

[4] Upon the parties' joint request, the Board extended the deadline until October 4, 2004. The parties were unable to come to an agreement, but in their written submissions, the last of which was filed with the Board on October 15, 2004, they nevertheless clarified their respective positions on the outstanding issues.

II - Parties' Positions

A - Respondent Companies

[5] Regarding the issue of the appropriate bargaining unit(s), the respondent companies propose one unit covering all Besner Central drivers in Mississauga, Saint-Nicolas and Lachine and one unit covering all Besner Atlantic drivers in Moncton, Saint-Nicolas and Lachine. In support of this position and despite the Board's decision in *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, that Besner Atlantic and Besner Central constitute a single employer, the respondent companies are proposing two separate units for these companies, for the following reasons:

- certification for each company reflects the separate structures, activities and operations and thus the respective mandates of each one;

unités régionales (Mississauga, Saint-Nicolas et Moncton) ou une unité visant ces trois endroits;

- l'agent négociateur pour chaque unité et en l'absence d'une entente, toutes questions liées à un éventuel scrutin dont les critères d'éligibilité;

- toute autre question en suspens et découlant de la présente décision.

[254] Les parties devront aviser le Conseil dans les **30 jours** de la présente décision, de toute entente entre elles et de leur position respective sur les questions, le cas échéant, demeurant en suspens et devant être tranchées par le Conseil. Le Conseil nomme M^me^ Elaine Désorcy, agente principale des relations du travail, pour aider les parties dans leurs négociations en vue d'en arriver à une entente relativement aux questions mentionnées plus haut.

[255] Par ailleurs et malgré la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique, dans le souci de maintenir une certaine stabilité des relations du travail au sein des entreprises concernées, le Conseil précise que les relations de négociation actuelles et les conventions collectives en vigueur continueront de trouver application jusqu'à ce que le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3) et (4) du *Code* soit complété.

(*Transport Besner Inc. et autres*, précitée, pages 70-71)

[4] À la demande conjointe des parties, le Conseil a accordé une prolongation de délai jusqu'au 4 octobre 2004. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre, mais ont néanmoins clarifié leur position respective sur les questions à trancher dans leurs observations écrites, dont les dernières ont été présentées au Conseil le 15 octobre 2004.

II - Position des parties

A - Les entreprises intimées

[5] Relativement à la question de la ou des unité(s) de négociation habile(s) à négocier, les entreprises intimées proposent une unité regroupant tous les chauffeurs de Besner Central à Mississauga, Saint-Nicolas et Lachine et une unité regroupant tous les chauffeurs de Besner Atlantic à Moncton, Saint-Nicolas et Lachine. À l'appui de cette position et malgré la décision du Conseil dans *Transport Besner Inc. et autres*, précitée, concluant que Besner Atlantic et Besner Central sont un employeur unique, les entreprises intimées invoquent deux unités distinctes pour ces entreprises pour les motifs suivants:

- L'accréditation par entreprise correspond à la structure, aux activités et au fonctionnement distincts de chacune des entreprises et respecte ainsi leurs missions respectives;

- certification for each company complies with the transportation industry standard, where covering a number of different employers is exceptional;

- the employees of each business have a different community of interest; and

- a single bargaining unit for all the companies could limit competition, would force the companies to merge their operations, and could affect their profitability in a highly competitive industry.

[6] In support of their position for two separate units covering all company locations, as opposed to geographic certification, the respondent companies argue that their position would avoid needless compartmentalization which might disturb industrial peace and the development of each company, and run counter to the companies' organizational structure.

[7] According to the respondent companies, a single bargaining unit covering both Besner Atlantic and Besner Central drivers would result in altering the structures, mandates and roles of these two companies.

[8] In summary, the respondent companies propose separate bargaining units for Besner Atlantic and Besner Central covering all locations of each of these companies, that is, all Besner Central drivers in Mississauga, Saint-Nicolas and Lachine and all Besner Atlantic drivers in Moncton, Saint-Nicolas and Lachine. As for Besner Network's employees, the respondent companies submit that they should not be certified as they do not share a community of interests with the employees of the other two companies.

[9] In their most recent submissions, dated October 15, the respondent companies asked the Board to acknowledge that a company's shutdown has a certain impact. They added that Transport Besner shut down on December 23, 2002, the same date as the expiry of the union's collective agreement. According to the respondent companies, the rights of the union and the former drivers were terminated on that date.

[10] Also according to the respondent companies, any representation vote should exclude the drivers laid off

- L'accréditation par entreprise correspond à la norme dans le secteur du transport, le regroupement de plusieurs employeurs différents étant l'exception;

- La communauté d'intérêts des employés de chacune des entreprises est distincte;

- Une unité de négociation commune pour l'ensemble des entreprises pourrait porter atteinte à la libre concurrence, forcerait les entreprises à fusionner leurs activités et risquerait d'affecter la rentabilité des entreprises dans un secteur où la concurrence est forte.

[6] À l'appui de leur position selon laquelle chacune de ces unités devrait regrouper l'ensemble des établissements des entreprises par opposition à des accréditations selon la région géographique en fonction de chaque établissement, les entreprises intimées soutiennent que serait ainsi évité un cloisonnement inutile qui risquerait de mettre en péril la paix industrielle et l'évolution de chacune des entreprises et qui serait contraire à la structure organisationnelle des entreprises.

[7] Selon les entreprises intimées, une seule unité de négociation regroupant à la fois les chauffeurs de Besner Atlantic et de Besner Central aurait pour effet de modifier la structure, la mission et la vocation de ces deux entreprises.

[8] En somme, les entreprises intimées proposent une unité distincte pour chacune des entreprises Besner Atlantic et Besner Central pour l'ensemble des établissements de ces entreprises, soit tous les chauffeurs de Besner Central à Mississauga, Saint-Nicolas et Lachine et tous les chauffeurs de Besner Atlantic à Moncton, Saint-Nicolas et Lachine. En ce qui concerne Gestion Besner, les entreprises intimées prétendent qu'il n'y a pas lieu d'accréditer les employés de cette entreprise qui n'ont pas d'intérêts en commun avec les employés des deux autres entreprises.

[9] Dans leurs dernières observations en date du 15 octobre dernier, les entreprises intimées invitent le Conseil à reconnaître les effets de la fermeture d'une entreprise et précisent que Transport Besner n'existe plus depuis le 23 décembre 2002, date à laquelle a expiré la convention collective avec le syndicat. Selon elles, les droits du syndicat et des ex-chauffeurs se sont éteints à cette date.

[10] Toujours selon les entreprises intimées, tout scrutin de représentation devrait exclure les chauffeurs mis à

when Transport Besner closed. The respondent companies state that including the former Transport Besner drivers among the Besner Central and Besner Atlantic drivers would destabilize industrial relations, which are stable at present.

B - The Union

1 - Appropriate Bargaining Unit or Units

[11] The union acknowledges that, according to the usual criteria a single bargaining unit covering all of Canada would be preferable. It emphasizes, however, that there are some practical details that have to be taken into account:

- unlike the other locations, Saint-Nicolas has a significant majority of employees (between 250 and 300), while Moncton has between 15 and 20, and Lachine has between two and five; and

- because the overwhelming majority of employees are in Saint-Nicolas, the specific requests of the Moncton and Mississauga employees have little weight. The inherent costs of union and other meetings makes it economically unwise for a union to expand its unit to add 15 to 25 employees in Moncton, and 15 to 25 employees in Mississauga.

[12] In summary, the union objects to the respondent companies' position in favour of two separate certifications for each company, arguing that such an approach would be inconsistent with the single employer declaration regarding the respondent companies and, given the overlap of activities in Saint-Nicolas, it would not promote sound industrial relations. The union therefore proposes one bargaining unit covering all Besner Network, Besner Central and Besner Atlantic drivers in the province of Quebec, but does not object to one unit covering drivers at the Moncton and Mississauga locations.

2 - Choice of Bargaining Agent

[13] The union submits that the date to be used in determining representativity should be the date on which the application was filed, that is, September 20, 2002, or a date between September 20 and December 23, 2002. The union argues that there was clearly a sale or transfer as soon as a Besner Atlantic and Besner Central location was opened in Saint-Nicolas, employees were hired, and contracts,

pied lors de la fermeture de Transport Besner. Elles précisent que l'intégration des ex-chauffeurs de Transport Besner dans les rangs de Besner Central et de Besner Atlantic aurait pour effet de créer une instabilité au niveau des relations du travail qui sont actuellement stables.

B - Le syndicat

1 - Unité(s) habile(s) à négocier

[11] Le syndicat reconnaît que les critères habituels semblent militer en faveur d'une seule unité canadienne. Il souligne cependant qu'il existe certaines particularités pratiques importantes à considérer:

- Il existe une majorité importante de salariés à Saint-Nicolas (250 à 300 salariés), contrairement aux autres établissements; Moncton en compte entre 15 et 20 et Lachine, entre 2 à 5;

- L'écrasante majorité de salariés à Saint-Nicolas donne peu de poids aux demandes particulières des salariés de Moncton et de Mississauga. Il ne serait pas raisonnable d'un point de vue économique pour un syndicat d'élargir son unité pour ajouter 15 à 25 salariés à Moncton et 15 à 25 salariés à Mississauga, eu égard aux frais inhérents aux réunions syndicales et autres.

[12] En somme, le syndicat s'oppose à la position des entreprises intimées préconisant une accréditation pour chacune des entreprises du fait que cette approche irait à l'encontre de la déclaration d'employeur unique visant les entreprises intimées et irait également à l'encontre de saines relations de travail en raison du chevauchement des activités à Saint-Nicolas. Il propose donc une unité comprenant tous les chauffeurs de Gestion Besner, Besner Central et Besner Atlantic dans la province de Québec, mais ne s'oppose pas à une unité comprennant les chauffeurs travaillant pour les entreprises à partir de Moncton et de Mississauga.

2 - Choix de l'agent négociateur

[13] Le syndicat prétend que la date à retenir afin de déterminer le caractère représentatif devrait être la date à laquelle la demande a été présentée, soit le 20 septembre 2002, ou encore une date se situant entre le 20 septembre et le 23 décembre 2002. Il soutient que la vente ou le transfert était manifeste dès qu'un établissement d'affaires a été ouvert pour Besner Atlantic et pour Besner Central à Saint-Nicolas, que des

trucks and other items were transferred. The union also argues that Board practice is to take into account the wishes of employees who were members of the bargaining unit at the time the application was filed. It argues that if the Board were to deviate from this general practice and change the date used in determining representativity, this would result in rescinding its earlier declarations.

[14] Regarding the status of the Teamsters (Transport Drivers, Warehousemen and General Workers' Union, Teamsters Quebec, Local 106 (FTQ)) bargaining unit, the union argues that, in light of the single employer declaration as well as the provisions of the *Code*, the Teamsters have never represented a majority of drivers in Saint-Nicolas. Accordingly, the respondents are applying a collective agreement that is inapplicable to the Saint-Nicolas location and are therefore supporting membership with the Teamsters. Also, according to the union, the applications for certification filed by the Teamsters on November 1, 2002, to represent the Besner Atlantic and the Besner Central drivers in two units are no longer applicable given the single employer declaration. The union submits that the Teamsters were not certified as a bargaining agent by the Board at the time of the sale or transfer and that, given the single employer declaration, the Teamsters have never had the required representativity. The union is of the opinion that to impose a collective agreement negotiated for five drivers on more than 300 drivers and to extend voluntary recognition for the Lachine location to all the locations would be contrary to the purposes of the *Code*. The union is asking the Board to give very little credibility to the Teamsters' memberships in this context. It argues that, even if the Board does not take into account the union's overwhelming majority, it should, at the very least, order a representation vote.

[15] Concerning the 98 drivers laid off on December 23, 2002, the union submits that these drivers have the right to be reinstated further to grievances that were lodged and referred to arbitration within the deadlines set out in the collective agreement with the union. The union has added that there are 99, not 98, such drivers, since Mr. Martin Alain was laid off a few days before December 23, 2002, and should be included in this group.

salariés ont été embauchés et qu'il y a eu transferts de contrats, de camions, etc. Le syndicat soutient également que la pratique du Conseil est de tenir compte de la volonté des employés qui faisaient partie de l'unité de négociation au moment de la présentation d'une demande. Il prétend que dans l'éventualité où le Conseil s'écarterait de cette pratique générale et modifiait la date de l'analyse du caractère représentatif, cela aurait comme résultat d'annuler l'effet des déclarations rendues par le Conseil.

[14] Au regard du statut d'agent négociateur des Teamsters (l'Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)), le syndicat soutient que les conséquences de la déclaration d'employeur unique ainsi que les dispositions du *Code* font en sorte que les Teamsters n'ont jamais représenté une majorité des chauffeurs à Saint-Nicolas. Par conséquent, les intimées appliquent une convention collective inapplicable à Saint-Nicolas et favorisent donc l'adhésion aux Teamsters. Toujours selon le syndicat, les demandes d'accréditation des Teamsters présentées le 1er novembre 2002, afin de représenter les chauffeurs de Besner Atlantic et de Besner Central pour deux unités, ne s'appliquent plus en raison de la déclaration d'employeur unique. Il prétend que les Teamsters n'étaient pas accrédités comme agent négociateur par le Conseil lors de la vente ou du transfert et qu'en raison de la déclaration d'employeur unique, les Teamsters n'ont jamais eu la représentativité nécessaire. Le syndicat est d'avis que d'imposer à plus de 300 chauffeurs une convention collective négociée pour 5 chauffeurs et d'élargir la portée d'une reconnaissance volontaire pour l'établissement de Lachine à l'ensemble des établissements seraient contraires aux objectifs du *Code*. Le syndicat invite le Conseil à accorder très peu de crédibilité aux adhésions aux Teamsters dans le présent contexte. Il soutient que, dans l'éventualité où le Conseil ne retiendrait pas l'écrasante majorité du syndicat, il devrait, à tout le moins, ordonner un scrutin de représentation.

[15] En ce qui a trait aux 98 chauffeurs licenciés le 23 décembre 2002, le syndicat prétend qu'ils ont des droits de réintégration à la suite des griefs présentés et renvoyés à l'arbitrage selon les délais prévus à la convention collective du syndicat. Le syndicat ajoute qu'il s'agit de 99 et non de 98 chauffeurs, du fait que M. Martin Alain a été congédié quelques jours avant le 23 décembre 2002 et qu'il devrait également être compris dans ce groupe.

[16] In conclusion, the union submits that, given the overwhelming majority that it has, it should be certified for either one unit covering Quebec (only the Saint-Nicolas location) or one unit covering all of Canada (all locations). The Teamsters collective agreement should be declared inapplicable except for the Lachine location. If a representation vote is held, the date that should be used is the date the application was filed, that is, September 20, 2002, or at the very least a date between September 20 and December 23, 2002. Employees who were working on September 20, 2002, as well as the 99 laid-off employees, should be eligible to vote.

C - The Teamsters

1 - Appropriate Bargaining Unit or Units

[17] According to the Teamsters, a single unit combining all Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central drivers is the appropriate bargaining unit. The Teamsters state that, by its very nature, a single employer declaration means that the formerly separate employers are now merged, and thus it would be inappropriate to maintain overlapping units within a new single employer since they cover a single category of employees who all do the same work. Accordingly, any other structure proposed by the other parties is inappropriate and must be ruled out.

[18] Specifically, the Teamsters argue that a unit for each location would not be an appropriate bargaining unit because such an arrangement would not reflect the community of interests of employees, the history of industrial relations in the company, the existing Teamsters bargaining units, industry practice, the history of certification in the TransForce group, or the criteria set out by the Board in its decision in *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*. For the same reasons, maintaining two bargaining units for each company, as called for by the respondent companies, would be inappropriate.

2 - Choice of Bargaining Agent

[19] Concerning the determination of the bargaining agent for the proposed unit, the Teamsters argue that they should be certified with no need for a representation vote. They argue that Board practice is

[16] En conclusion, le syndicat prétend qu'il devrait être accrédité, en raison de sa majorité écrasante, pour soit une unité québécoise (l'établissement de Saint-Nicolas seulement) ou soit une unité canadienne (comprenant tous les établissements). La convention collective des Teamsters devrait être déclarée non applicable, sauf pour l'établissement de Lachine. Si un scrutin est tenu, la date à retenir est la date de présentation de la demande, le 20 septembre 2002, ou à tout le moins une date se situant entre le 20 septembre et le 23 décembre 2002. Les salariés qui travaillaient en date du 20 septembre 2002 ainsi que les 99 salariés licenciés devraient avoir le droit de vote.

C - Les Teamsters

1 - Unité(s) habile(s) à négocier

[17] Selon les Teamsters, une seule unité regroupant tous les chauffeurs de Gestion Besner, de Besner Atlantic et de Besner Central est habile à négocier. Ils affirment que, par sa nature même, une déclaration d'employeur unique indique que les employeurs autrefois distincts sont maintenant fusionnés. Il ne serait donc pas approprié de maintenir en place auprès d'un nouvel employeur unique des unités qui se chevauchent puisqu'elles couvrent une seule catégorie d'employés faisant tous le même travail. Par conséquent, toute autre structure proposée par les autres parties est non appropriée et doit être écartée.

[18] Plus précisément, les Teamsters soutiennent qu'une unité de négociation pour chacun des établissements ne serait pas habile à négocier du fait que cela ne correspondrait pas à la communauté d'intérêts des employés, ne correspondrait pas à l'historique des relations du travail dans l'entreprise, serait contraire aux unités existantes des Teamsters, ne correspondrait pas à la pratique du secteur ni à l'historique des accréditations au sein du groupe TransForce et irait à l'encontre des critères établis par le Conseil dans sa décision *Transport Besner Inc. et autres*, précitée. Pour les mêmes raisons, le maintien de deux unités pour chacune des entreprises, tel que préconisé par les entreprises intimées, ne serait pas approprié.

2 - Choix de l'agent négociateur

[19] En ce qui concerne la détermination de l'agent négociateur pour l'unité proposée, les Teamsters soutiennent qu'ils devraient être accrédités sans qu'il soit nécessaire de tenir un scrutin de représentation. Ils

to order a vote only when necessary, for example, when the Board has before it more than one application for certification by unions that each have a majority, or following a declaration of sale or a single employer declaration when it is impossible to determine which existing union holds a majority or when no existing union has majority support of affected employees.

[20] The Teamsters also argue that representativity should be determined as of August 17, 2004, the date of the Board's decision, and that on that date all employees of the appropriate bargaining unit were members of the Teamsters and none of them were members of the union. In support of their position, the Teamsters argue that none of the former Transport Besner employees hired by Besner Central or Besner Atlantic paid the $5 required under the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*, that no other employees of the single employer joined the union, and that the 98 drivers laid off by Transport Besner on December 23, 2002, are not included in the new bargaining unit and did not preserve their employment relationship by lodging grievances against Besner Central or Besner Atlantic.

III - Analysis and Decision

A - Appropriate Bargaining Unit or Units

[21] The wording of sections 45 and 35(2) of the *Code* is identical in authorizing the Board, in the case of a declaration of sale or a single employer declaration, to determine whether the affected employees constitute one or more units appropriate for collective bargaining. In some instances, despite a single employer declaration or a declaration of sale, it is inappropriate to review existing bargaining units. In the present case, following the declaration of sale and the single employer declaration, the Board held that it was necessary to review the structure of the bargaining units within the new single employer:

> [252] In view of the above and the Board's decision declaring that Transport Besner was subject to a transfer pursuant to section 44 of the *Code* to Besner Central and Besner Atlantic and that Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network constitute a single employer, the process set out in sections 18.1(2), (3), (4), 35(2) and 45 of the *Code* must now be implemented, as the Board is of the opinion that it must

soutiennent que la pratique du Conseil est d'ordonner un vote seulement lorsqu'il est nécessaire de le faire, par exemple, lorsque le Conseil est saisi de plus d'une demande d'accréditation par des syndicats qui détiennent tous une majorité ou à la suite d'une déclaration de vente ou déclaration d'employeur unique lorsqu'il est impossible de déterminer quel syndicat en place détient la majorité ou si aucun des syndicats n'a l'appui de la majorité des employés concernés.

[20] Les Teamsters soutiennent également que le caractère représentatif devrait être déterminé en date du 17 août 2004, date de la décision du Conseil, et qu'à cette date, tous les employés de l'unité habile à négocier étaient membres des Teamsters et aucun d'entre eux n'était membre du syndicat. À l'appui de leur position, ils prétendent qu'aucun des ex-employés de Transport Besner qui a été embauché par Besner Central ou Besner Atlantic n'a payé le 5 $ requis en vertu du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*, qu'aucun des autres employés de l'employeur unique n'a adhéré au syndicat, et que les 98 chauffeurs licenciés par Transport Besner le 23 décembre 2002 ne sont pas inclus dans la nouvelle unité et n'ont pas protégé leur lien d'emploi par voie de griefs présentés contre Besner Central ou Besner Atlantic.

III - Analyse et décision

A - Unité(s) habile(s) à négocier

[21] Le libellé de l'article 45 et du paragraphe 35(2) du *Code* sont identiques en ce qu'ils accordent au Conseil, dans le cadre d'une déclaration de vente ou d'une déclaration d'employeur unique, le pouvoir de déterminer si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement. Il se peut que malgré une déclaration d'employeur unique ou une déclaration de vente, il n'y a pas lieu de réviser les unités de négociation existantes. Dans la présente affaire et par suite de la déclaration de vente et de la déclaration d'employeur unique, le Conseil a conclu qu'il était nécessaire de procéder à la révision de la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique:

> [252] Compte tenu de ce qui précède et de la décision du Conseil déclarant que Transport Besner a fait l'objet d'un transfert en vertu de l'article 44 du *Code* auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner constituent un employeur unique, le processus prévu aux paragraphes 18.1(2), (3), (4), et 35(2) et à l'article 45 du *Code* doit maintenant être mis en marche

review the structure of the bargaining units within the new single employer. ...

(*Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, page 70)

[22] The Board has developed well-established criteria that it takes into account in reviewing bargaining units. It takes into account a certain number of factors and assesses the weight to be given to each of them. These factors include community of interests, the viability of the proposed units, the wishes of the employees, industry practice, previous collective bargaining between the parties, the organizational structure of the employer, and the Board's general preference for larger bargaining units for reasons including administrative efficiency and convenience of bargaining (see *BCT.TELUS et al.*, [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184; and *Expertech Network Installations Inc. et al.*, [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124). In reviewing the structure of bargaining units, the Board's mandate is to bring together units more appropriate for collective bargaining, since a review is an opportunity for a comprehensive overview of industrial relations among the parties concerned.

[23] In *Transport Besner Inc. et al.*, *supra*, the Board found that the single employer declaration could not be limited to the Saint-Nicolas location:

> [226] In its submissions to the Board, the union stated that its application for a single employer declaration covered only Saint-Nicolas. In light of the submitted evidence on all the activities of the three companies concerned, the Board finds that the single employer declaration cannot be limited to Saint-Nicolas, as such a finding would not promote harmonious labour relations. The high degree of integration of the three companies obliges the Board to determine that it is these three entities as a whole that constitute the single employer and that the Board cannot limit its scope to Saint-Nicolas alone. Dismembering the unitary structure and operational interrelatedness of the Besner group of companies would make day-to-day labour relations difficult to conduct. The respondent companies have, themselves, presented relevant arguments in this connection to the Board. Consequently, as part of the exercise of its discretion, the Board finds that the declaration of single employer must apply to all the activities of Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network.
>
> (page 61)

[24] The Board has carefully reviewed the parties' respective positions on the structure of the bargaining units, taking into account the above-noted factors, and is of the opinion that a single unit combining all the

puisque le Conseil est d'avis qu'il doit réviser la structure des unités de négociation au sein du nouvel employeur unique...

(*Transport Besner Inc. et autres*, précitée, page 70)

[22] Le Conseil a élaboré des critères bien établis dont il tient compte lors de la révision d'unités de négociation. Il tient compte d'un certain nombre de facteurs et évalue le poids à leur accorder. Ces facteurs comprennent la communauté d'intérêts, la viabilité des unités proposées, les désirs des employés, la pratique courante dans le secteur, les antécédents de la négociation collective entre les parties, la structure organisationnelle de l'employeur et la préférence générale du Conseil pour des unités de négociation plus larges pour des raisons telles que l'efficacité administrative et la commodité en matière de négociation (voir *BCT.TELUS et autres*, [2002] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184; et *Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres*, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124). Dans le cadre d'une révision d'unités de négociation, le Conseil a pour mandat de réunir des unités plus habiles à négocier collectivement, étant donné qu'une telle révision donne l'occasion de considérer globalement les relations du travail des parties en cause.

[23] Dans *Transport Besner Inc. et autres*, précitée, le Conseil a conclu que la déclaration d'employeur unique ne pouvait se limiter au territoire de Saint-Nicolas:

> [226] Dans les observations qu'il a présentées au Conseil, le syndicat a fait mention que sa demande d'employeur unique ne visait que Saint-Nicolas. À la lumière de la preuve présentée relativement à l'ensemble des activités des trois entreprises concernées, le Conseil conclut que la déclaration d'employeur unique ne peut se limiter au territoire de Saint-Nicolas puisqu'une telle conclusion ne serait pas de nature à favoriser des relations du travail harmonieuses. Effectivement, le haut degré d'intégration des trois entreprises amène le Conseil à déterminer que c'est bien l'ensemble de ces trois entités qui constitue un employeur unique et que le Conseil ne peut en limiter la portée à Saint-Nicolas seulement. Un tel démembrement de la structure unitaire et de l'interaction opérationnelle du groupe Besner rendrait difficile la conduite de relations du travail au quotidien. Les entreprises intimées ont d'ailleurs présenté des observations d'intérêt en ce sens au Conseil. Dès lors, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil conclut que la déclaration d'employeur unique doit s'appliquer à l'ensemble des activités de Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner.
>
> (page 61)

[24] Le Conseil a révisé avec attention les positions respectives des parties relativement à la structure des unités de négociation en tenant compte des facteurs précités et est d'avis qu'une seule unité regroupant

locations of the respondent companies is the appropriate bargaining unit.

[25] The Board is of the opinion that one bargaining unit per company (one unit at Besner Central and another unit at Besner Atlantic), as proposed by the respondent companies, is not an appropriate structure because it would run counter to the Board's single employer declaration and would not promote industrial peace, particularly in Saint-Nicolas where the three respondent companies operate from the same location. There is an obvious community of interests between the Besner Atlantic and the Besner Central drivers. In Saint-Nicolas, these drivers work from the same location. As well, the structure of the respondent companies is conducive to creating a single bargaining unit. The duties and responsibilities of the managers of Besner Network extend to Besner Central and Besner Atlantic, and these managers all work from the Saint-Nicolas location. All trucking by Besner Central and Besner Atlantic is assigned to these companies by Besner Network, which centralizes and assigns trucking jobs.

[26] Lastly, the same factors that led the Board to find that the criteria used to issue the single employer declaration also applied to all activities of companies in the Besner group and lead it to find in favour of a single bargaining unit for all the locations of the respondent companies. These factors include common sales, driver training, customer recruiting, equipment maintenance, and logistics services, as well as the interconnectedness and interdependence of all the respondent companies' activities.

[27] Despite the points emphasized in the union's submissions with respect to the much lower numbers of drivers in Moncton and Mississauga and the inherent costs of union representation, the Board is nonetheless of the opinion that one unit including all Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central drivers at the four existing locations, that is, in Saint-Nicolas, Moncton, Mississauga and Lachine, is the most appropriate bargaining unit in the circumstances.

[28] This bargaining unit is limited to these companies' drivers. Accordingly, unless they are drivers, Besner Network employees are not included in this unit. That said, since Besner Network is one of the companies subject to the single employer declaration, it is

l'ensemble de tous les établissements des entreprises intimées est habile à négocier.

[25] Le Conseil est d'avis qu'une unité de négociation par entreprise (une chez Besner Central et une autre chez Besner Atlantic) tel que proposé par les entreprises intimées n'est pas habile à négocier du fait que cette structure irait à l'encontre des conclusions du Conseil relativement à l'employeur unique et ne favoriserait pas la paix industrielle, surtout à Saint-Nicolas où les trois entreprises visées sont exploitées à partir d'un même établissement. Il existe une communauté d'intérêts évidente entre les chauffeurs de Besner Atlantic et ceux de Besner Central. À Saint-Nicolas, ces chauffeurs travaillent à partir du même établissement. De plus, la structure des entreprises visées favorise la création d'une seule unité. Les fonctions et les responsabilités des dirigeants de Gestion Besner s'étendent à Besner Central et Besner Atlantic et ils travaillent tous à partir de l'établissement de Saint-Nicolas. Les mouvements de transport réalisés par Besner Central et Besner Atlantic sont tous répartis parmi ces entreprises par Gestion Besner qui centralise les demandes de transport et en fait la répartition.

[26] Enfin, les mêmes facteurs qui ont porté le Conseil à conclure que les critères utilisés pour rendre une déclaration d'employeur unique s'appliquaient à l'ensemble des activités des entreprises Besner porte également le Conseil à conclure en faveur d'une seule unité pour l'ensemble des établissements des entreprises intimées. Ces facteurs comprennent un service commun de vente, de formation des chauffeurs, de recrutement des clients, d'entretien des équipements, de logistique ainsi qu'une interconnexion et interdépendance entre les activités de chacune des entreprises visées.

[27] Malgré les particularités soulignées dans les observations du syndicat à l'égard du nombre grandement inférieur de chauffeurs à Moncton et à Mississauga et des frais inhérents à une représentation syndicale, le Conseil est tout de même d'avis qu'une unité comprenant l'ensemble des chauffeurs de Gestion Besner, Besner Atlantic et Besner Central aux quatre établissements existants, soit à Saint-Nicolas, Moncton, Mississauga et Lachine est la plus habile à négocier dans les circonstances.

[28] Cette unité de négociation est limitée aux chauffeurs de ces entreprises. Par conséquent, à moins d'être un chauffeur, les employés de Gestion Besner ne sont pas compris dans cette unité. Cependant, Gestion Besner étant une des entreprises visées par la

therefore included in the description of the appropriate bargaining unit even though at present it does not hire drivers. Thus the single employer declaration covers all related or connected respondent companies under common management or control. Despite the creation of separate business structures, this combined unit should allow for centralized industrial relations bargaining while preserving bargaining rights and should promote industrial peace.

[29] In *Transport Besner Inc. et al., supra,* while holding that there had been a partial sale of business that preserved the union's bargaining rights, the Board also recognized the Teamsters' bargaining rights at Besner Central and Besner Atlantic:

> [184] In the instant matter, we see a continuity of Transport Besner's characteristic means of operation in Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas, that is, the company's usual trips and equipment and many of its drivers. This transfer took place gradually between September and December 2002. Therefore, although the respondent companies made the corporate decision to close Transport Besner, they still actively maintained all or at least part of its transport activities in Saint-Nicolas, transferring them to Besner Central and Besner Atlantic.
>
> [185] Under these circumstances, the union's bargaining rights associated with Transport Besner's still current activities must be maintained despite the closure of December 23, 2002. However, with respect to the transfer of these bargaining rights to Besner Central and Besner Atlantic, the Board cannot overlook the fact that the Teamsters have been voluntarily recognized by Besner Central and Besner Atlantic and that a collective agreement is presently in effect in these two companies...
>
> (page 48)

[30] Further on, the Board reiterates the same comments concerning the single employer declaration:

> [232] Although, as previously stated, the Board has found the existence of a single employer comprising Besner Central, Besner Atlantic and Besner Network, it cannot disregard the fact that the Teamsters presently enjoy voluntary recognition by the employer at Besner Atlantic and Besner Central and a collective agreement is in effect in each of these companies until August 27, 2007. Nor can it disregard the applications for certification pending before the Board. On November 1, 2002, the Teamsters filed two certification applications (files no. 23311-C and no. 23312-C) covering, respectively, all the establishments of these two companies, including the

déclaration d'employeur unique, elle est donc incluse dans la description de l'unité habile à négocier bien qu'elle n'embauche pas de chauffeurs présentement. La déclaration d'employeur unique assure ainsi l'inclusion de toutes les entreprises intimées qui sont reliées ou connexes et qui sont sous une direction ou un contrôle en commun. Ce regroupement devrait permettre, malgré la création de structures d'entreprises distinctes, une négociation centralisée des relations du travail, tout en protégeant les droits de négociation et devrait faciliter de saines relations de travail.

[29] Dans *Transport Besner Inc. et autres*, précitée, tout en concluant à une vente partielle d'entreprise qui entraîne la préservation des droits de négociation du syndicat, le Conseil a également reconnu les droits de négociation des Teamsters chez Besner Central et Besner Atlantic:

> [184] Dans le cas présent, on retrouve désormais une continuité des moyens caractéristiques d'exploitation de Transport Besner au sein de Besner Central et Besner Atlantic, à Saint-Nicolas, soit les voyages habituels et le matériel de cette entreprise ainsi que plusieurs de ses chauffeurs. Ce transfert s'est effectué progressivement de septembre à décembre 2002. Dès lors, même si les entreprises intimées ont décidé de fermer les portes de Transport Besner d'un point de vue d'ensemble de l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'elles ont maintenu bien vivantes les activités, ou à tout le moins, une partie des activités de transport de cette dernière à Saint-Nicolas et qu'elles les ont transférées à Besner Central et Besner Atlantic.
>
> [185] Dans ces circonstances, les droits de négociation du syndicat rattachés aux activités toujours vivantes de Transport Besner doivent donc être préservés malgré la fermeture du 23 décembre 2002. Relativement à la transmission de ces droits de négociation auprès de Besner Central et de Besner Atlantic, le Conseil ne peut cependant faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus auprès de Besner Central et de Besner Atlantic et qu'une convention collective est présentement en vigueur dans chacune de ces entreprises...
>
> (page 48)

[30] Plus loin, le Conseil reprenait les mêmes commentaires relativement à la déclaration d'employeur unique:

> [232] Bien que le Conseil ait conclu à l'existence d'un employeur unique comprenant Besner Central, Besner Atlantic et Gestion Besner, tel que mentionné plus tôt, il ne peut faire abstraction du fait que les Teamsters sont actuellement volontairement reconnus par l'employeur pour oeuvrer au sein de Besner Atlantic et Besner Central et qu'une convention collective est en vigueur dans chacune de ces entreprises jusqu'au 27 août 2007. Il ne peut non plus faire abstraction des demandes d'accréditation en instance devant lui. En effet, le 1er novembre 2002, les Teamsters ont présenté au Conseil deux demandes d'accréditation (dossiers n° 23311-C et n° 23312-C)

Saint-Nicolas plant. The union also filed two certification applications, on October 23, 2002, for these same two companies, but only for the Saint-Nicolas location (files no. 23288-C and no. 23289-C).

[233] Thus, there are two unions representing employees in the group of companies covered by the sale of business and single employer declarations. ...

...

[235] In this situation, however, the Board must be careful not to attribute, through a single employer declaration, excessive scope to the bargaining rights presently possessed by the union, when in fact, the real purpose is to avoid their erosion. Consequently, it would be erroneous to think that henceforth, the union becomes the bargaining agent for Besner Central and Besner Atlantic and its previously negotiated collective agreement, which expired on May 31, 2002, is now in effect, regardless of the two collective agreements entered into by the Teamsters with Besner Central and Besner Atlantic.

[236] Inasmuch as Transport Besner closed down on December 23, 2002, and some of the drivers left the company to work elsewhere, or were laid off, the Board must consider the current state of the union's bargaining rights with relation to this new reality. A single employer declaration entrenches bargaining rights with respect to the current state of affairs, but cannot restore past power relationships. Given that the respondents made business decisions that had the effect of terminating the employment of certain drivers, and notwithstanding any right potentially flowing from the union's collective agreement, the Board cannot go against these business decisions and force the reinstatement of these drivers, despite its concern to balance the bargaining equation. ...

(pages 63-64)

[31] In summary, in the present case, at Besner Central and Besner Atlantic we find former Transport Besner drivers, equipment and trucking activities that led to the declaration of partial sale of Transport Besner to Besner Atlantic and Besner Central and to the single employer declaration. Despite voluntary recognition of the Teamsters as the bargaining agent for the Besner Central and the Besner Atlantic drivers, the union retains representation rights arising from these declarations issued by the Board.

[32] Accordingly, the Board is of the opinion that it must take into account and reconcile the union's and the Teamsters' existing representation rights for the same group of drivers at Besner Central and Besner Atlantic, arising, for the union, from the Board's August 17,

visant respectivement tous les établissements de ces deux entreprises, y compris celui de Saint-Nicolas. Le syndicat a en outre présenté deux demandes d'accréditation le 23 octobre 2002 pour ces deux mêmes entreprises, mais seulement pour leur établissement de Saint-Nicolas (dossiers n° 23288-C et n° 23289-C).

[233] On note donc que deux syndicats représentent des employés dans le groupe d'entreprises qui font l'objet de la déclaration de vente et la déclaration d'employeur unique. ...

...

[235] Dans un tel cadre, le Conseil est cependant soucieux de ne pas attribuer, par l'intermédiaire d'une déclaration d'employeur unique, une portée démesurée aux droits de négociation que possède présentement le syndicat alors qu'il vise essentiellement à en éviter l'érosion. Par conséquent, il serait faux de croire que le syndicat devient dès à présent l'agent négociateur auprès de Besner Central et Besner Atlantic et que la convention collective qu'il avait négociée auparavant et qui a pris fin le 31 mai 2002 trouve maintenant application, et ce, sans considération pour les deux conventions collectives conclues par les Teamsters avec Besner Central et Besner Atlantic.

[236] Dans la mesure où Transport Besner a fermé ses portes le 23 décembre 2002 et que certains chauffeurs ont quitté l'entreprise pour aller travailler ailleurs ou ont été licenciés, le Conseil doit constater l'état actuel des droits de négociation du syndicat en fonction de cette nouvelle réalité. Une déclaration d'employeur unique consacre des droits de négociation selon l'état actuel des choses mais ne peut réanimer des rapports de force passés. Dans la mesure où les intimées ont pris des décisions d'affaires ayant pour effet le licenciement de certains chauffeurs, et sous réserve de tout droit découlant possiblement de la convention collective du syndicat, le Conseil ne peut aller à l'encontre de ces décisions d'affaires et forcer la réintégration de ces chauffeurs et ce, bien qu'il soit soucieux d'équilibrer l'équation de la négociation...

(pages 63-64)

[31] En somme dans l'affaire en l'instance, on retrouve chez Besner Central et Besner Atlantic des chauffeurs, de l'équipement et des mouvements de transport qui étaient anciennement chez Transport Besner et qui ont conduit à la déclaration de vente partielle de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central et à la déclaration d'employeur unique. Malgré la reconnaissance volontaire des Teamsters à titre d'agent négociateur pour les chauffeurs de Besner Central et Besner Atlantic, le syndicat conserve des droits de représentation qui résultent de ces dites déclarations du Conseil.

[32] Par conséquent, le Conseil est d'avis qu'il doit prendre en compte et concilier les droits de représentation du syndicat et des Teamsters existants pour le même groupe de chauffeurs et au sein des deux entreprises Besner Central et Besner Atlantic et qui

2004, declaration of partial sale and single employer declaration as well as from the provisions of the *Code* and, for the Teamsters, from their collective agreements.

B - Choice of Bargaining Agent

1 - Whether Representation Vote Required

[33] The Board may order a representation vote when it considers that doing so would be helpful in deciding on issues before it. In this regard, section 29(1) of the *Code* provides as follows:

> 29.(1) The Board may, in any case, for the purpose of satisfying itself as to whether employees in a unit wish to have a particular trade union represent them as their bargaining agent, order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

[34] The Board may exercise this discretionary power according to the circumstances of each case. In a review of bargaining units in which a union has representation rights, the Board usually orders a representation vote in order to determine which union has the support of a majority of employees in the appropriate bargaining unit. It is true that, where a union enjoys the support of an overwhelming majority of employees in a bargaining unit to the extent that this support is unquestionable, the Board may determine that there is no need for a representation vote. Each case is determined on its merits.

[35] In the present case, the Board is not satisfied that either the union or the Teamsters has a conclusive majority. Since the application was filed in September 2002, a number of events have occurred that have influenced support among the drivers and continue to influence it today. Among these events, the Board notes that in the fall of 2002, a considerable number of drivers were transferred from Transport Besner to Besner Atlantic and Besner Central and joined the Teamsters in the context of a labour dispute. In addition to these drivers, new drivers have been hired over the past two years, and the 98 drivers who were laid off on December 23, 2002, and lodged grievances contesting those lay-offs still have recall rights under the collective agreement reached between the union and Besner and preserved by the declaration of partial sale issued by the Board. As well, there are the drivers who were working

résultent pour le syndicat de la déclaration de vente partielle et d'employeur unique rendue par le Conseil le 17 août 2004 et des dispositions du *Code* pour les Teamsters en vertu de leurs conventions collectives.

B - Choix de l'agent négociateur

1 - Nécessité ou non d'un scrutin de représentation

[33] Le Conseil peut ordonner la tenue d'un scrutin lorsqu'il le juge utile à la détermination des questions dont il est saisi. À cet égard, le paragraphe 29(1) du *Code* prévoit ainsi:

> 29.(1) Le Conseil peut, pour chaque cas dont il est saisi, ordonner la tenue d'un scrutin afin de s'assurer que les employés d'une unité désirent être représentés par un syndicat déterminé à titre d'agent négociateur.

[34] Il s'agit d'un pouvoir discrétionnaire du Conseil, qui est exercé selon les circonstances de chaque cas. Dans le cadre d'une révision d'unités de négociation dans laquelle plus d'un syndicat a des droits de représentation, le Conseil ordonne normalement un scrutin de représentation afin de déterminer quel syndicat a l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité jugée habile à négocier. Il est vrai que dans les cas où un syndicat jouit de l'appui d'une écrasante majorité des employés de l'unité, de telle sorte qu'il est impossible dans les faits de contester cet appui, le Conseil peut juger approprié de ne pas ordonner un scrutin de représentation. Chaque cas en est un d'espèce.

[35] En l'instance, le Conseil n'est pas convaincu que le syndicat ou les Teamsters détient une majorité définitive. Depuis la présentation de la demande en septembre 2002, il s'est produit plusieurs événements qui ont influencé et qui influencent encore à ce jour l'appui des chauffeurs. Parmi ces événements, le Conseil retient au cours de l'automne 2002, le transfert d'un nombre considérable de chauffeurs de Transport Besner à Besner Atlantic et Besner Central et leur adhésion aux Teamsters dans un contexte de conflit de travail. S'ajoutent à ces derniers l'embauche de nouveaux chauffeurs au cours des deux dernières années et la mise à pied de 98 chauffeurs le 23 décembre 2002, qui ont présenté des griefs contestant ces mises à pied et qui bénéficient toujours d'un droit de rappel en vertu de la convention collective conclue par le syndicat et Besner et protégée par la

for Besner Atlantic and Besner Central and joined the Teamsters in August 2002.

[36] Accordingly, the Board rejects the arguments presented by the union and by the Teamsters, each requesting immediate certification, and is of the opinion that in the circumstances of the present case it is appropriate to order a representation vote in order to determine the choice of bargaining agent. In the Board's opinion, in the specific circumstances of the present case, a representation vote is the best means of balancing both the representation rights of the union, preserved by the single employer declaration and the declaration of partial sale, and the representation rights obtained by the Teamsters through voluntary recognition at Besner Central and Besner Atlantic. In summary, in the circumstances of the present case the only appropriate means of determining the choice of bargaining agent of the new certified bargaining unit is a representation vote by secret ballot.

2 - Voter Eligibility in Representation Vote

[37] In ordering a representation vote, the Board must determine which employees are eligible to vote, and is authorized to make the arrangements necessary in the circumstances. In this regard, section 30(1) of the *Code* provides as follows:

> 30.(1) Where the Board orders that a representation vote be taken among employees in a unit, the Board shall
>
> (a) determine the employees that are eligible to vote; and
>
> (b) make such arrangements and give such directions as the Board considers necessary for the proper conduct of the representation vote, including the preparation of ballots, the method of casting and counting ballots and the custody and sealing of ballot boxes.

[38] In *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, [2001] CIRB no. 130, the Board reviewed voter eligibility practice and procedure in a representation vote. In that case, following a single employer declaration with regard to Dynamex Canada Inc., the Board ordered a representation vote in order to determine the choice of bargaining agent. The Board held that allowing the employees to choose themselves the bargaining agent that would represent them in the new structure created following the single employer declaration would serve valid labour relations purposes.

déclaration de vente partielle rendue par le Conseil. À cela se greffent les chauffeurs travaillant chez Besner Atlantic et Besner Central, qui ont adhéré aux Teamsters en août 2002.

[36] Par conséquent, le Conseil rejette les positions avancées par le syndicat et par les Teamsters, chacun sollicitant une accréditation sur-le-champ et est d'avis que, dans les circonstances de la présente affaire, il est approprié d'ordonner un scrutin de représentation afin de décider du choix de l'agent négociateur. Pour le Conseil, un scrutin de représentation constitue le meilleur outil, dans les circonstances particulières de la présente affaire, permettant de soupeser à la fois les droits du syndicat préservés par la déclaration d'employeur unique et la déclaration de vente partielle ainsi que les droits de représentation obtenus par les Teamsters dans le cadre de la reconnaissance volontaire chez Besner Central et Besner Atlantic. En somme, la seule mesure indiquée pour déterminer l'agent négociateur de la nouvelle unité d'accréditation dans les circonstances de la présente affaire est un vote au scrutin secret.

2 - Admissibilité au scrutin de représentation

[37] Lorsqu'il ordonne un scrutin de représentation, le Conseil doit déterminer les employés qui ont droit de vote et jouit du pouvoir de déterminer les mesures nécessaires dans les circonstances. À cet égard, le paragraphe 30(1) du *Code* prévoit ainsi:

> 30.(1) Lorsqu'il ordonne la tenue d'un scrutin de représentation au sein d'une unité, le Conseil est tenu:
>
> a) de déterminer quels sont les employés qui ont droit de voter;
>
> b) de prendre les mesures et donner les instructions qui lui semblent nécessaires en vue de la régularité du scrutin, notamment en ce qui concerne la préparation des bulletins de vote, les modes de scrutin et de dépouillement, et la garde et le scellage des urnes.

[38] Dans *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, [2001] CCRI n° 130, le Conseil a revu la pratique et procédure relative au droit de vote lors d'un scrutin de représentation. Dans cette affaire, à la suite d'une déclaration d'employeur unique se rapportant à Dynamex Canada Inc., le Conseil a ordonné un scrutin de représentation afin de déterminer le choix de l'agent négociateur. Le Conseil a conclu qu'il favoriserait la réalisation d'objectifs valables liés aux relations du travail en permettant aux employés visés de choisir eux-mêmes l'agent négociateur pour les

The following passages are helpful to the Board in analyzing the date for determining voter eligibility:

> [79] Normally, the Board uses the application date as the date to determine voter eligibility, in cases such as this. The Board does, however, have the discretion to choose a different date. The Board has, in the past, exercised its discretion to alter the date when it does not feel that the application date will give a true picture of the employees' will. That said, there are policy reasons underlying the Board's preference for using the application date, and the Board has stated that, for the sake of consistency, it prefers not to deviate from that date, unless a clear labour relations purpose would be served. The recent *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB no. 32; and 2000 CLLC 220-017 Board decision confirms that, unless facts supporting the use of another date are submitted, the application date will determine voter constituency:
>
> "[19] ... Given the precedence in Board jurisprudence for the application date as the date for determining voter constituency, parties should expect that unless facts suggesting another date are presented, this date will be chosen by the Board. Surely parties seeking an exceptional or unusual decision from the Board have an obligation to present any facts of which they are aware justifying the decision they seek. Acceptance of the application date as the standard allows finality and consistency in all but unusual circumstances. ...
>
> (pages 9-10; and 143,176)"
>
> [80] **The Board sees no reason to depart from this established principle. None of the parties have suggested that any other date be used to determine voter eligibility other than the application date. Although more than two years have passed since the filing of the employer's common employer application, nothing in the evidence suggests that the application date should not be used as the eligibility date.**
>
> (pages 29-30; emphasis added)

[39] In *IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al.*, *supra*, the Board used the date the application was filed as the date for determining the composition of the bargaining unit, and concluded that the employees who worked for Dynamex Canada Inc. on the date the application was filed and were still employed by that corporation on the date of the vote were eligible to vote.

[40] In *Sécur Inc.*, [2001] CIRB no. 109, as part of an application for review of the structure of bargaining

représenter dans la nouvelle structure créée à la suite de la déclaration d'employeur unique. Les passages suivants sont utiles à l'analyse du Conseil relativement à la date d'admissibilité au vote:

> [79] Le Conseil utilise généralement la date de présentation de la demande pour déterminer quels employés auront droit de vote dans les affaires du genre de celle dont il est saisi en l'espèce. Cependant, le Conseil peut choisir une autre date s'il le désire. Par le passé, le Conseil a invoqué ce pouvoir discrétionnaire après avoir conclu que l'utilisation de la date de présentation de la demande ne permettait pas de déterminer la volonté des employés avec certitude. Cela étant dit, ce n'est pas sans raison que la date de présentation de la demande emporte la préférence; le Conseil a déclaré que, par souci d'uniformité, il juge préférable de s'en tenir à cette date, à moins que l'utilisation d'une autre date favoriserait visiblement la réalisation d'un objectif valable lié aux relations de travail. Dans la décision rendue récemment dans l'affaire *Rogers Cablesystems Limited*, [1999] CIRB n° 32; et 2000 CLLC 220-017, le Conseil confirme qu'à moins que lui soient soumis des faits justifiant l'utilisation d'une autre date, c'est la date de présentation de la demande qui sera retenue pour déterminer quels employés ont droit de vote:
>
> «[19] ... Étant donné que, dans la jurisprudence du Conseil, c'est la date du dépôt de la demande qui est retenue pour déterminer qui a droit de vote, les parties devraient prévoir que, s'ils ne soumettent pas de faits justifiant le choix d'une autre date, le Conseil s'en tiendra à la date du dépôt de la demande. À coup sûr, les parties qui veulent obtenir une décision exceptionnelle ou inhabituelle du Conseil doivent présenter tous les faits connus qui justifient une telle décision. L'acceptation de la date du dépôt de la demande comme la norme permet de rendre des décisions définitives et uniformes dans tous les cas, sauf dans les cas inhabituels ...
>
> (pages 9-10; et 143,176)»
>
> [80] **Le Conseil estime qu'il n'y a aucune raison de déroger au principe établi. Aucune des parties ne lui a demandé d'utiliser une autre date pour déterminer le droit de vote. Même s'il s'est écoulé plus de deux ans depuis que l'employeur a présenté sa demande de déclaration d'employeur unique, aucun élément de preuve n'indique que la date de présentation de la demande ne devrait pas être utilisée.**
>
> (pages 29-30; c'est nous qui soulignons)

[39] Dans *IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres*, précitée, le Conseil a retenu la date de présentation de la demande pour déterminer la composition de l'unité de négociation et a conclu que les employés qui travaillaient pour Dynamex Canada Inc. à la date de présentation de la demande et qui étaient toujours employés par cette société le jour du scrutin avaient droit de vote.

[40] Dans *Sécur Inc.*, [2001] CCRI n° 109, dans le cadre d'une demande de révision de la structure des

units under sections 45 and 18.1 of the *Code*, and in light of the exceptional circumstances, the Board took into account the time elapsed in using a date other than the date the application was filed:

> [81] The rules governing union representation set out in the *Code* authorize the Board to determine the characteristics of those individuals who are entitled to vote. Because of the Board's tremendous workload since its new mandate, this case could not be handled with the desired speed. **Because of the time that has elapsed, the Board is of the view that it would not be necessary or fair for the unions if the employees entitled to vote were limited to those who were working at the time the applications were filed, as is the usual practice. In these exceptional circumstances, the Board directs that all employees working at Sécur and who are covered by the new bargaining unit on the date of this decision be able to vote.**
>
> (page 34; emphasis added)

[41] In the present case, more than two years have elapsed since the application was filed and, as noted above, a number of events have occurred between the filing of the application and the declaration of partial sale and the single employer declaration issued by the Board and leading to the creation of a new certified bargaining unit for which a bargaining agent must be determined.

[42] This new certified bargaining unit not only involves two unions, but also combines drivers now working for two companies (Besner Atlantic and Besner Central), which, for the purposes of section 35 of the *Code*, are recognized as a single employer along with Besner Network, and carry on their activities from four locations (Saint-Nicolas, Lachine, Moncton and Mississauga) in three provinces.

[43] As well, as has been noted, the union and the Teamsters have representation rights that cover the same group of drivers but arise from two legal situations, including one arising from the retroactive declaration of partial sale, which, over time, have overlapped.

[44] While wanting to preserve the employees' and the union's rights acquired at Transport Besner before the partial sale and transferred to the new single employer, the Board must also preserve the employees' and the Teamsters' rights acquired at Besner Atlantic and Besner Central before the Board issued the declarations.

unités de négociation fondée sur les articles 45 et 18.1 du *Code*, le Conseil a pris en compte les délais écoulés pour choisir exceptionnellement une autre date que celle de la présentation de la demande:

> [81] Les règles régissant la représentativité syndicale prévue au *Code* permettent au Conseil de déterminer les caractéristiques des individus ayant droit de vote. L'énorme charge de travail du Conseil depuis son nouveau mandat a fait en sorte que ce dossier n'a pu être traité avec la célérité voulue. **En raison du temps écoulé, le Conseil est d'avis qu'il ne serait pas utile ou juste pour les syndicats que les employés ayant le droit de vote soient limités à ceux qui travaillaient au moment du dépôt des demandes, selon la pratique habituelle. Exceptionnellement, le Conseil ordonne que tous les employés travaillant chez Sécur décrits dans la nouvelle unité de négociation à la date de cette décision soient habilités à voter.**
>
> (page 34; c'est nous qui soulignons)

[41] En l'instance, il s'est écoulé plus de deux années depuis la présentation de la demande et, tel que mentionné précédemment, plusieurs événements se sont produits entre la présentation de la demande et la déclaration de vente partielle et d'employeur unique du Conseil qui entraîne la création d'une nouvelle unité d'accréditation pour laquelle un agent négociateur doit être déterminé.

[42] Cette nouvelle unité d'accréditation concerne non seulement deux syndicats, mais regroupe des chauffeurs oeuvrant actuellement au sein de deux entreprises (Besner Atlantic et Besner Central) qui, pour les fins de l'article 35 du *Code*, sont reconnues comme employeur unique avec Gestion Besner et qui exercent leurs activités à partir de quatre établissements (Saint-Nicolas, Lachine, Moncton et Mississauga) situés dans trois provinces.

[43] De plus, tel que mentionné, le syndicat et les Teamsters détiennent des droits de représentation à l'égard d'un même groupe de chauffeurs mais qui résultent de deux situations juridiques qui se sont chevauchées avec le temps, dont celle qui découle de la déclaration de vente partielle et qui a une portée rétroactive.

[44] Tout en voulant préserver les droits des salariés et du syndicat acquis chez Transport Besner avant la vente partielle et transférés au nouvel employeur unique, le Conseil doit également préserver les droits des salariés et des Teamsters acquis chez Besner Atlantic et Besner Central avant les déclarations rendues par le Conseil.

[45] To serve these purposes, the only eligibility date that, in all fairness, would make it possible to preserve both groups' rights is August 17, 2004, the date on which the Board ruled that Transport Besner had been sold in part to Besner Atlantic and Besner Central in the fall of 2002 and that in the future these companies would constitute a "single employer".

[46] As well, the Board must determine whether the employees laid off on December 23, 2002, are eligible to vote. These employees still have recall rights because, under the collective agreement with the union, a grievance was lodged contesting those lay-offs. In this regard, the case law has developed certain tests that are helpful in the present case.

[47] One often-cited previous decision concerning voter eligibility of laid-off employees is *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136). In that case, the Board held that laid-off employees with recall rights were eligible to vote in a representation vote held following a raid. In its decision, the Board reviewed in detail the case law development on this subject, noting that Parliament attaches a great deal of importance to preserving seniority rights in this regard, as is shown by the provisions of the *Code* applicable to the sale of businesses.

[48] In *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CIRB no. 526), the Board's decision on an application for revocation excluded from the eligible voter list 14 laid-off persons who still had recall rights:

> CALEA relied upon the Board's decision in *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136), to support its claim that 14 persons who had been laid off should be counted as employees in the bargaining unit as of the date the application was filed. In that case, in which two unions were vying for the majority support of the employees in a representation vote situation, the Board said that persons who had been laid off, but who retained recall rights under the collective agreement, were eligible to cast ballots. The Board reaffirmed that policy in *Québecair* (1984), 55 di 88 (CLRB no. 452). We have no difficulty with that policy provided that the circumstances of each such person is examined to ensure that there is a reasonable expectation that they will return to work for the employer in question. Certainly there can be no question about the eligibility of persons on short term lay-offs,

[45] Pour ce faire, la seule date d'admissibilité qui permettrait de préserver en toute justice les droits des deux groupes est celle du 17 août 2004, date à laquelle le Conseil a déclaré que l'entreprise Transport Besner avait été vendue partiellement à Besner Atlantic et Besner Central au cours de l'automne 2002 et que ces entreprises devaient à l'avenir constituer un «employeur unique».

[46] D'autre part, il faut déterminer si les employés licenciés le 23 décembre 2002 peuvent voter. Ces derniers bénéficient toujours d'un droit de rappel en raison de la présentation d'un grief à cet effet en vertu de la convention collective du syndicat. À cet égard, la jurisprudence a élaboré certains critères qui sont utiles en l'instance.

[47] Une des décisions antérieures et souvent citée relativement au droit de vote d'employés licenciés est *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136). Dans cette affaire, le Conseil a conclu que les employés licenciés à pied et qui détiennent des droits de rappels ont le droit de voter dans le cadre d'un scrutin de représentation tenu à la suite d'une campagne de maraudage. Le Conseil, dans sa décision, a revu en détail le développement de la jurisprudence sur le sujet et a noté que le Parlement attache beaucoup d'importance à la préservation des droits d'ancienneté à cet égard, tel qu'en font foi les dispositions du *Code* applicables aux ventes d'entreprises.

[48] Dans *Steve Baidwan* (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526), le Conseil dans le cadre d'une demande de révocation a exclu 14 personnes qui avaient été mises à pied, mais qui conservaient leur droit de rappel, de la liste des employés ayant droit de vote:

> L'ACETA a invoqué la décision rendue par le Conseil dans *Robin Hood Multifoods Limited* (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136), à l'appui de son affirmation selon laquelle les 14 personnes mises à pied étaient comprises dans l'unité de négociation à la date de la présentation de la requête. Dans cette affaire, deux syndicats se faisaient concurrence pour obtenir l'appui de la majorité des employés dans le cadre d'un scrutin de représentation. Le Conseil avait déclaré que les personnes mises à pied mais, qui conservaient leur droit de rappel en vertu de la convention collective, avaient droit de vote. Le Conseil a confirmé ce principe dans *Québecair* (1984), 55 di 88 (CCRT n° 452). En général, ce principe ne pose pas de problèmes, sauf que nous devons examiner le cas de chaque personne pour nous assurer qu'il y a une expectative raisonnable qu'elle retournera vraisemblablement au travail

but the longer the lapse of time since the lay-off the more it is incumbent upon the Board to make sure that such persons have a sufficient and continuing interest in the bargaining unit to be treated as employees. Particularly so if the laid-off persons have obtained employment elsewhere. The British Columbia Labour Relations Board recently discussed the "sufficient and continuing interest" rationale in *Ratcliffe & Sons Construction Company Ltd.* (1984), 8 CLRBR (NS) 343, where that Board rejected an application for revocation that had been initiated by laid-off employees with recall rights. We agree with the comments of Chairman Kinzie:

"The Board will look to see on the facts of each case whether the laid off individuals have a sufficient, continuing interest in the bargaining unit that they should be treated as employees. In answering this question, the Board will determine on the facts of the particular case whether there is a reasonable expectation that the laid off individuals will be recalled to work within that unit. In determining whether a reasonable expectation of recall exists, the Board will have regard to the collective agreement and any rights of recall contained therein. As the Board stated in *Western Canada Steel* (at p. 29):

'As a result, an employee laid off because of a shortage of work has a clear expectation that he will return. In circumstances such as these, the contract standard would seem, prima facie, to be the best criterion to determine which persons have a sufficient, continuing interest in the unit to be eligible to vote.'

However, the fact that laid-off individuals have rights of recall is not determinative. If there is no real prospect of recall on the facts of the particular case, the laid-off individuals will not be found to have a sufficient, continuing interest in the unit to be eligible to vote, despite the existence of their rights of recall."

(pages 109-110; and 14,305-14,306)

[49] In *Intair Inc. et al.* (1993), 93 di 83 (CIRB no. 1042), a decision cited by both the union and the Teamsters, the Board again considered the issue of voter eligibility in a representation vote following a declaration of partial sale of business:

The partial sale that took place in the present case resulted in the intermingling of the employees of Intair and Inter-Canadien 1991 Inc. (referred to herein previously as Inter-Québec) to produce a single group of employees within the meaning of section 45(1) of the *Code*.

In this regard, the Board has already essentially resolved the question of the description of the new units (*Intair Inc. et al.*, March 13, 1992 (LD 1003)).

There remains the question of which union will represent them. Employee lists were drawn up as of March 1, 1991. A number of employees were laid off. The Board believes, based on section 16(i) of the *Code*, that, given the present situation, a

chez l'employeur en cause. Certes, la question de l'admissibilité des personnes mises à pied pour une courte période ne se pose pas, mais plus la période s'allonge, plus le Conseil doit s'assurer que ces personnes conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés. C'est particulièrement le cas lorsque lesdites personnes ont trouvé un emploi ailleurs. Le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique a récemment examiné cette question dans *Ratcliffe & Sons Construction Company Ltd.* (1984), 8 CLRBR (NS) 343, dans laquelle il avait rejeté une requête en révocation qui avait été présentée par des employés mis à pied, mais qui conservaient leur droit de rappel. Nous sommes d'accord avec les observations du président Kinzie, qui déclarait:

«Le Conseil examine les faits de chaque affaire pour juger si les personnes mises à pied conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour être considérées comme des employés. Au moment de répondre à cette question, il détermine si les personnes mises à pied seront vraisemblablement rappelées pour travailler au sein de cette unité. Pour ce faire, il examine la convention collective et ses dispositions concernant les droits de rappel. Comme il l'a indiqué dans *Western Canada Steel* (page 29):

«Par conséquent, un employé mis à pied en raison d'une insuffisance de travail peut s'attendre à être rappelé. Dans les présentes circonstances, la convention semble être le meilleur critère pour déterminer si des personnes conservent un intérêt suffisant et continu dans l'unité de négociation pour avoir droit de vote.»

Toutefois, le fait que les personnes mises à pied bénéficent d'un droit au rappel n'est pas concluant. S'il y a peu de chances que ces personnes soient rappelées, elles ne seront pas considérées comme conservant un intérêt suffisant et continu dans l'unité pour pouvoir participer au vote, malgré leur droit de rappel.»

(pages 109-110; et 14,305-14,306)

[49] Dans *Intair Inc. et autres* (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042), une décision invoquée à la fois par le syndicat et les Teamsters, le Conseil a de nouveau considéré la question du droit de vote au scrutin de représentation à la suite d'une déclaration de vente partielle d'entreprise:

La vente partielle intervenue en l'espèce a entraîné l'intégration des employés d'Intair et Inter-Canadien 1991 Inc. (ci-devant Inter-Québec) en un seul personnel au sens du paragraphe 45(1) du *Code*.

À ce sujet, le Conseil a déjà réglé, pour l'essentiel, la question de la description des nouvelles unités (*Intair Inc. et autres*, 13 mars 1992 (LD 1003)).

Reste la détermination du syndicat qui en prendra charge. Des listes d'employés ont été dressées au 1er mars 1991. Plusieurs ont été mis à pied. Le Conseil estime, selon le paragraphe 16i) du *Code* que, vu la situation présente, un scrutin de

representation vote is appropriate to resolve this thorny question in the best interests of the parties. The IAM argued that some employees had been laid off unlawfully and should participate in the vote. A vote must be conducted among the employees who were in the Teamsters and IAM units as of March 4, 1991.

The Board will draw up lists of employees eligible to vote, based on the following criteria:

(1) Employees currently working who were employees of Intair or Inter-Québec on March 1, 1991 in the units deemed appropriate, in accordance with the letter decision in *Intair Inc. et al. (LD 1003)*, *supra*.

(2) Employees laid off since March 1, 1991 who have taken the necessary steps to preserve their recall rights. In this regard, the Board considers eligible to vote all those who still have disputes pending with Inter-Québec or Intair over the existence of their recall rights.

However, those who have left Inter-Canadien permanently cannot participate in the vote.

(pages 100-101; emphasis added)

[50] In the present case, economic reasons were used to justify the lay-offs and the closure of Transport Besner in December 2002. Although the Board accepts those submissions, it cannot disregard the difficult and stressful conditions under which that decision was made, and made it difficult to return to work without restoring the work atmosphere.

[51] Thus, in seeking a community of interests among voters, and even **assuming** that the laid-off drivers might not wish to return to work at the Besner group, or that they will be recalled, the Board must recognize the recall rights which these drivers have preserved and the exercise of which was influenced by the work atmosphere prevailing at that time.

[52] In summary, the Board considers that the following employees are eligible to vote:

- all drivers who were working at Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central on August 17, 2004, and who will still be working at these companies on the date of the vote; and

- the 98 drivers laid off by Transport Besner on December 23, 2002.

[53] In its submissions, the union has pointed out that 99, not 98, drivers were laid off, since apparently

représentation est de mise pour disposer de cet épineux dossier dans le meilleur intérêt des parties. L'AIM a fait valoir que certains employés avaient illégalement été mis à pied et devaient participer au scrutin. C'est parmi les employés qui faisaient partie des unités Teamsters et AIM au 4 mars 1991 qu'un scrutin doit être tenu.

Le Conseil dressera des listes d'employés admissibles à voter à partir des critères suivants:

1) Les employés actuellement au travail et qui étaient employés d'Intair ou Inter-Québec au 1er mars 1991 dans les unités jugées habiles, selon la décision-lettre *Intair Inc. et autres* (LD 1003), *supra*.

2) Les employés mis à pied depuis le 1er mars 1991 qui auront fait le nécessaire pour préserver leurs droits de rappel. À ce sujet, le Conseil considère habiles à voter tous ceux qui auraient encore des litiges pendants avec Inter-Québec ou Intair quant à l'existence de leurs droits de rappel.

Ceux en revanche qui auront définitivement quitté Inter-Canadien ne pourront participer au scrutin.

(pages 100-101; c'est nous qui soulignons)

[50] Dans la présente affaire, des motifs économiques ont été invoqués pour justifier les mises à pied et la fermeture de Transport Besner en décembre 2002. Tout en accueillant ces observations, le Conseil ne peut omettre que cette décision est survenue dans un contexte de négociations difficiles et tendues, rendant le retour des salariés mis à pied difficile à moins d'un rétablissement du climat de travail.

[51] Ainsi, tout en recherchant une communauté d'intérêts des votants et même **en présumant** qu'il est possible que les chauffeurs licenciés ne souhaitent pas revenir travailler au sein du groupe Besner ou qu'ils soient rappelés, le Conseil doit leur reconnaître le droit de rappel qu'ils ont protégé et dont l'exercice a été influencé par le climat de travail prévalant à cette époque.

[52] En somme, le Conseil considère que les employés suivants sont aptes à voter:

- tous les chauffeurs travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic et Besner Central le 17 août 2004 et qui travailleront toujours auprès de ces entreprises à la date du vote;

- les 98 chauffeurs licenciés le 23 décembre 2002 chez Transport Besner.

[53] Dans ses observations, le syndicat fait valoir qu'il s'agissait de 99 chauffeurs licenciés et non de 98,

Mr. Martin Alain was laid off a few days before December 23, 2002. The Board is of the opinion that Mr. Alain is also eligible to vote. The Board considers, however, that Mr. Martin's situation is not the same as that of the 98 drivers laid off on December 23, 2002, and therefore orders that Mr. Alain's ballot, if he exercises his right to vote, be set aside but not opened. If the ballot count shows that a majority for the union or for the Teamsters can be determined only by opening Mr. Alain's ballot, the Board will rule on the eligibility of that ballot if required.

[54] The Board is also of the opinion that a vote by ballot, as opposed to a vote by mail, would be appropriate in the circumstances. Accordingly, drivers eligible to vote and wishing to exercise their right to vote must report to the location specified for the representation vote.

IV - Conclusion

[55] The Board rules that the appropriate bargaining unit shall include all drivers working for Besner Network, Besner Central and Besner Atlantic in Saint-Nicolas, Lachine, Moncton and Mississauga.

[56] The Board orders that a representation vote be held pursuant to section 29(1) of the *Code* among all drivers included in the appropriate bargaining unit, in order to determine whether these drivers wish to be represented or to continue to be represented by the union or by the Teamsters.

[57] The drivers eligible to vote shall be:

- all drivers who were working at Besner Network, Besner Atlantic and Besner Central on August 17, 2004, and who will still be working at these companies on the date of the vote;

- the 98 drivers laid off from Transport Besner on December 23, 2002; and

- Mr. Martin Alain, subject to the conditions set out in paragraph 53.

[58] The representation vote shall be held by ballot.

puisque M. Martin Alain aurait été congédié quelques jours avant le 23 décembre 2002. Le Conseil est d'avis que M. Alain est également apte à voter. Il considère cependant que la situation de ce dernier n'est pas la même que celle des 98 chauffeurs qui ont été licenciés le 23 décembre 2002 et pour cette raison, le Conseil ordonne que le bulletin de vote de M. Alain, s'il exerce son droit de vote, soit mis à part, sans toutefois l'ouvrir. Si le dépouillement de scrutin révèle que le caractère majoritaire du syndicat ou des Teamsters ne peut être déterminé qu'en ouvrant le bulletin de vote de M. Alain, le Conseil tranchera la question du droit de vote de ce scrutin, le cas échéant.

[54] Le Conseil est également d'avis qu'un vote aux urnes par opposition à un vote par la poste serait approprié dans les circonstances. Par conséquent, les chauffeurs ayant le droit de voter et désirant se prévaloir de leur droit de vote devront se présenter à l'endroit précisé pour le scrutin de représentation.

IV - Conclusion

[55] Le Conseil déclare que l'unité habile à négocier comprend tous les chauffeurs de Gestion Besner, Besner Central et Besner Atlantic à Saint-Nicolas, Lachine, Moncton et Mississauga.

[56] Le Conseil ordonne la tenue d'un scrutin de représentation en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* auprès de tous les chauffeurs de l'unité jugée habile à négocier, afin de déterminer si lesdits chauffeurs désirent ou non être représentés ou continuer d'être représentés par le syndicat ou par les Teamsters.

[57] Les chauffeurs ayant droit de vote sont:

- tous les chauffeurs travaillant chez Gestion Besner, Besner Atlantic ou Besner Central le 17 août 2004 et qui travailleront toujours auprès de ces entreprises à la date de vote;

- les 98 chauffeurs de Transport Besner qui ont été licenciés le 23 décembre 2002;

- M. Martin Alain, sous réserve des précisions prévues au paragraphe 53.

[58] Le scrutin de représentation se tiendra par un vote aux urnes.

[59] The Board appoints Mrs. Elaine Désorcy, Senior Labour Relations Officer, as the returning officer who will deal with all administrative aspects of the vote.

[60] Pursuant to sections 18.1(2), (3) and (4) of the *Code*, the Board retains jurisdiction to determine any other outstanding issues, including aspects of the collective agreement in effect and alteration of its expiry date, seniority rights, and any other provisions if required.

[61] This is a unanimous decision of the Board.

[59] Le Conseil nomme M^me^ Elaine Désorcy, agente principale des relations du travail, à titre de directrice du scrutin afin de traiter de toute question administrative liée au vote.

[60] Le Conseil demeure saisi pour déterminer toute autre question en suspens et ce, en vertu des paragraphes 18.1(2), (3) et (4) du *Code*, y compris celle de déterminer les questions relatives à la convention collective en vigueur et d'en modifier les dates d'expiration, aux droits d'ancienneté ou à toute autre disposition, le cas échéant.

[61] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; and 85 CLLC 16,046 (CLRB no. 526)

BCT.TELUS et al., [2000] CIRB no. 73; and 69 CLRBR (2d) 184

Expertech Network Installations Inc. et al., [2002] CIRB no. 182; and 85 CLRBR (2d) 124

Intair Inc. et al. (1993), 93 di 83 (CLRB no. 1042)

IPX Couriers, a division of Dynamex Canada Inc. et al., [2001] CIRB no. 130

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (partial report); and 78 CLLC 16,165 (CLRB no. 136)

Sécur Inc., [2001] CIRB no. 109

Transport Besner Inc. et al., [2004] CIRB no. 285

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 29(1); 30(1); 35, 35(2); 44; 45

AFFAIRES CITÉES

Baidwan (Steve) (1985), 62 di 99; et 85 CLLC 16,046 (CCRT n° 526)

BCT.TELUS et autres, [2000] CCRI n° 73; et 69 CLRBR (2d) 184

Expertech Bâtisseur de réseaux Inc. et autres, [2002] CCRI n° 182; et 85 CLRBR (2d) 124

Intair Inc. et autres (1993), 93 di 83 (CCRT n° 1042)

IPX Couriers, une division de Dynamex Canada Inc. et autres, [2001] CCRI n° 130

Robin Hood Multifoods Limited (1978), 25 di 449; [1978] 2 Can LRBR 369 (rapport partiel); et 78 CLLC 16,165 (CCRT n° 136)

Sécur Inc., [2001] CCRI n° 109

Transport Besner Inc. et autres, [2004] CCRI n° 285

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18.1, 18.1(2), 18.1(3), 18.1(4); 29(1); 30(1); 35, 35(2); 44; 45

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

Canada Council of Teamsters,
applicant,
and
Securicor Canada Limited,
employer,
and
Drivers and Miscellaneous Workers, Local 69 (Teamsters Quebec); Teamsters Local Union No. 213; Western Canada Council of Teamsters; Teamsters Local Union No. 419; Teamsters Local Union No. 879; International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, Helpers and Miscellaneous Workers, Local 927; Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931; Armored Car Employees Association; United Steelworkers of America, Local 9342; Transport and Allied Workers Union, Local 855, affiliated with the International Brotherhood of Teamsters; Teamsters Local Union 938; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada); International Union of Operating Engineers, Local 946; Securicor Thunder Bay Employees Association,
bargaining agents,
and
Confédération des syndicats nationaux,
interested party.

CITED AS: Securicor Canada Limited

Board File: 24050-C

Decision no. 304
December 23, 2004

Application filed pursuant to sections 24 and 32 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Certification - Timeliness - Practice and procedure - Bargaining Unit - Appropriateness - Status of trade union - Raid - Required support - The applicant union filed for certification seeking to be certified as the

Motifs de décision

Conseil canadien des Teamsters,
requérant,
et
Securicor Canada Limitée,
employeur,
et
Union des chauffeurs et ouvriers de diverses industries, section locale 69 (Teamsters Québec); section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters; Western Canada Council of Teamsters; section locale 419 de la Fraternité internationale des Teamsters; section locale 879 de la Fraternité internationale des Teamsters; Fraternité internationale des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts, aides et ouvriers de diverses industries, section locale 927; Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931; Armored Car Employees Association; Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9342; section locale 855, affiliée à la Fraternité internationale des Teamsters (Transport and Allied Workers Union); section locale 938 de la Fraternité internationale des Teamsters; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada); Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946; Securicor Thunder Bay Employees Association,
agents négociateurs,
et
Confédération des syndicats nationaux,
partie intéressée.

CITÉ: Securicor Canada Limitée

Dossier du Conseil : 24050-C

Décision n° 304
Le 23 décembre 2004

Demande présentée en vertu des articles 24 et 32 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Accréditation - Délais - Pratique et procédure - Unité de négociation - Habileté à négocier- Qualité pour agir du syndicat - Maraudage - Appui nécessaire - Le syndicat a déposé une demande en vue d'être accrédité à titre

bargaining agent of a Canada-wide bargaining unit of a group of employees of the employer - The Board has before it three other applications for certification filed by two unions seeking to represent different groups of the employer - The applicant has demonstrated its status as a council of trade unions - The Board concludes that the applicant is not certified as a bargaining agent for any of the existing bargaining units - The application is properly made under sections 24 and 32 of the *Code* - It is possible for a union to apply to be certified for a new bargaining unit that is substantially different from, and overlaps, existing bargaining units for which unions have already been certified and collective agreements are in force, without being subject to the open periods set out in section 24(2) of the *Code* - The national unit proposed by the applicant is substantially different and distinct from the 21 existing bargaining units that presently cover employees of the employer in numerous regions of the country - The Board is of the view that the current application is properly described as being a new certification application that is not subject to the open period set out in section 24(2) of the *Code* - The application is timely - The Board finds that the national unit proposed by the applicant is not appropriate because a unit covering all the employer's employees in Canada would not promote the establishment of sound and harmonious labour relations at the present time - The history of labour relations between the parties and the community of interests of employees have been established on a geographical basis - The Board finds that this is an application for certification in the nature of a raid - The applicant union must at the time of the raid application have more than 50% of the employees as members of the union - The applicant does not have the support of the majority of the members comprised in the unit sought - The application is dismissed.

d'agent négociateur d'une unité de négociation pour un groupe d'employés de l'employeur dans tout le Canada - Le Conseil est saisi de trois autres demandes présentées par deux syndicats en vue de représenter différents groupes de l'employeur - Le requérant a démontré qu'il avait qualité de regroupement de syndicats - Le Conseil conclut que le syndicat n'est accrédité à titre d'agent négociateur pour aucune des unités de négociation existantes - La demande a été présentée à juste titre aux termes des articles 24 et 32 du *Code* - Un syndicat peut présenter une demande d'accréditation pour une nouvelle unité de négociation qui est substantiellement différente des unités de négociation existantes à l'égard desquelles des syndicats ont déjà été accrédités et dont les conventions collectives sont en vigueur, et qui empiète sur ces unités, sans être assujetti aux périodes ouvertes établies au paragraphe 24(2) du *Code* - L'unité nationale visée par le requérant est substantiellement différente et distincte des 21 unités de négociation existantes auxquelles appartiennent actuellement des employés de l'employeur travaillant dans diverses régions du pays - Le Conseil est d'avis que la demande peut être pertinemment considérée comme une nouvelle demande d'accréditation non assujettie aux périodes ouvertes établies au paragraphe 24(2) du *Code* - La demande a été présentée dans les délais prescrits - Le Conseil conclut que l'unité nationale recherchée par le requérant n'est pas habile à négocier collectivement parce qu'une seule unité visant tous les employés de l'employeur au Canada ne favoriserait pas, à l'heure actuelle, l'établissement de relations du travail saines et harmonieuses - Les relations du travail antérieures entre les parties et la communauté d'intérêts des employés ont été établies en fonction de la situation géographique - Le Conseil conclut qu'il s'agit d'une demande d'accréditation de la nature d'un maraudage - Le syndicat requérant doit, au moment du dépôt de la demande, détenir l'appui de plus de 50 % des employés - Le requérant n'a pas l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité recherchée - La demande est rejetée.

A panel of the Canada Industrial Relations Board (the Board) consisting of Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairperson, sitting alone pursuant to section 14(3)(f) of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*), examined this application.

Un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) composé de M^e^ Louise Fecteau, vice-présidente, siégeant seule en vertu de l'alinéa 14(3)f) du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), s'est penché sur la présente demande.

Section 16.1 of the *Code* provides that the Board can decide any matter before it without holding an oral

L'article 16.1 du *Code* prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi

hearing. Having examined the submissions of the parties as well as the investigating officer's report, the Board is of the view that the documents on file are sufficient to decide the matter without holding a hearing.

I - Nature of the Application

[1] This is an application filed under sections 24 and 32 of the *Code* by the Canada Council of Teamsters (the CCT) on November 10, 2003, seeking to be certified as the bargaining agent for a group of employees of Securicor Canada Limited (Securicor or the employer) described as follows:

> all employees of Securicor Canada Ltd. doing business as Securicor Cash Services in Canada, excluding office and sales staff, supervisors and those above.

II - Background

[2] For a better understanding of the relationship between the parties, it is important to provide an overview of all the bargaining certificates issued with respect to the employees covered by this application and of all the applications for certification that are presently before the Board regarding this employer.

A - Bargaining Certificates and Collective Agreements

[3] There are presently 21 bargaining certificates issued by the Board for this employer. The bargaining agents of these 21 units represent groups of employees across Canada. They are as follows (see appendix at page 24).

[4] The Board notes, based on the table from the investigating officer's report, that of the 21 bargaining certificates issued by the Board, 13 are held by different local unions of Teamsters and one is held by the Western Canada Council of Teamsters.

[5]On the date of filing of the present application for certification by the CCT (November 10, 2003) according to the documents on file, only five units were in the open period as prescribed by section 24(2) of the *Code*, that is, those covering the employees in Prince George and Terrace (6448-U), Nanaimo and Comox (8035-U), Saint John, Fredericton, Moncton, Bathurst

sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties de même que le rapport de l'agent enquêteur, le Conseil est d'avis que les documents versés au dossier lui permettent de trancher l'affaire sans tenir d'audience.

I - Nature de la demande

[1] Il s'agit d'une demande fondée sur les articles 24 et 32 du *Code* présentée par le Conseil canadien des Teamsters (le CCT) le 10 novembre 2003 en vue d'être accrédité à titre d'agent négociateur d'un groupe d'employés de Securicor Canada Limitée (Securicor ou l'employeur) décrit comme suit:

> tous les employés de Securicor Canada Limitée, exploitée sous la raison sociale Securicor Services des valeurs, à l'exclusion des employés de bureau et de vente, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.
>
> (traduction)

II - Contexte

[2] Afin de mieux comprendre la relation qui existe entre les parties, il est important de présenter un aperçu des certificats d'accréditation qui ont été délivrés à l'égard des employés visés par la présente demande ainsi que des demandes d'accréditation dont le Conseil est actuellement saisi visant cet employeur.

A - Certificats d'accréditation et conventions collectives

[3] Il existe actuellement 21 certificats d'accréditation délivrés par le Conseil pour cet employeur. Les agents négociateurs de ces 21 unités représentent des groupes d'employés situés d'un bout à l'autre du Canada. Ils sont les suivants (voir annexe à la page 27).

[4] Le Conseil note, à la lumière du tableau, extrait du rapport de l'agent enquêteur, que diverses sections locales de la Fraternité internationale des Teamsters détiennent 13 des certificats d'accréditation qu'il a délivrés et que le Western Canada Council of Teamsters en détient un.

[5] À la date du dépôt de la présente demande d'accréditation du CCT, soit le 10 novembre 2003, et selon les documents versés au dossier, seulement cinq unités étaient en période ouverte, conformément au paragraphe 24(2) du *Code*, soient celles visant les employés de Prince George et Terrace (6448-U), de Nanaimo et Comox (8035-U), de Saint John,

and Charlottetown (6974-U), Vancouver (8121-U), Montréal (8081-U). All the other units were covered by collective agreements that expire much later, on dates ranging from May 31, 2004 to September 30, 2005.

B - Applications for Certification

[6] The Board has before it three other applications under section 24 of the *Code*, filed by two unions seeking to represent different groups of Securicor employees. A summary of theses applications is provided below.

1 - Application in File No. 24064-C

[7] The Syndicat des travailleuses et travailleurs de Securicor - CSN filed an application for certification on November 20, 2003 to represent:

> all employees of Securicor Canada Ltd., operating as Securicor Cash Services, working in the Montréal Metropolitan region, **excluding** office staff, supervisors and those above the rank of supervisor.
>
> (translation)

At the time of the application, these employees were represented by the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931.

[8] On May 13, 2004, the Board, having found that the applicant union had filed its certification application within the open period stipulated in section 24(2)(c) of the *Code*, ordered that a representation vote be held to determine whether the employees covered by the application wanted to be represented by the Syndicat des travailleuses et travailleurs de Securicor - CSN or by the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931 (see *Securicor Canada Ltd., operating as Securicor Cash Services*, May 13, 2004 (CIRB LD 1081)).

[9] The Board decided to keep the ballot boxes sealed until it ruled on the application for certification filed by the CCT, that is, the application that is the subject of this decision.

Fredericton, Moncton, Bathurst et Charlottetown (6974-U), de Vancouver (8121-U) et de Montréal (8081-U). Toutes les autres unités étaient assujetties à des conventions collectives qui viennent à échéance plus tard, les dates variant entre le 31 mai 2004 et le 30 septembre 2005.

B - Demandes d'accréditation

[6] Le Conseil a été saisi de trois autres demandes fondées sur l'article 24 du *Code* présentées par deux syndicats en vue de représenter différents groupes d'employés de Securicor. Un résumé des demandes suit.

1 - Demande portant le n° de dossier 24064-C

[7] Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Securicor - CSN a présenté une demande d'accréditation le 20 novembre 2003 pour représenter:

> tous les employés de Securicor Canada Ltd., exploitée sous la raison sociale Securicor service de valeurs, travaillant dans la région métropolitaine de Montréal, **à l'exclusion** des employés de bureau, des superviseurs et ceux de rang supérieur aux superviseurs.
>
> (*sic*)

Au moment du dépôt de la demande, ces employés étaient représentés par l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931.

[8] Le 13 mai 2004, le Conseil, ayant conclu que le syndicat requérant avait présenté sa demande d'accréditation à l'intérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)c) du *Code*, a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation, afin de déterminer si les employés visés par la demande désiraient être représentés par le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Securicor - CSN ou par l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931 (voir *Securicor Canada Ltée, exploitée sous la raison sociale Securicor Services des valeurs*, 13 mai 2004 (CCRI LD 1081)).

[9] Le Conseil a décidé de conserver les bulletins de vote sous scellé jusqu'à ce qu'il se prononce sur la demande d'accréditation présentée par le CCT, soit celle faisant l'objet de la présente décision.

2 - Application in File No. 24207-C

[10] The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada) filed an application for certification on February 6, 2004 to represent:

> [a]ll employees of Securicor Canada Limited working at and from Prince George, [Quesnel and Terrace,] B.C., excluding office and sales staff, supervisors and those above the rank of supervisors.

[11] As was the case with the application in file no. 24064-C, the Board ordered that a vote be held pursuant to section 29(1) of the *Co de* in order to determine whether the employees wanted to be represented by Teamsters Local Union No. 213 or by CAW-Canada (see *Securicor Canada Limited*, May 13, 2004 (CIRB LD 1083)). These ballot boxes, as well, are to be kept sealed until the Board rules on the present application.

3 - Application in File No. 24215-C

[12] CAW-Canada filed, on February 13, 2004, an application for certification to represent:

> [a]ll employees of Securicor Canada Limited working at and from 301 - 4300 Wellington Road, Nanaimo, British Columbia and, at and from 821 Shamrock Place, Comox, British Columbia, [and at and from Powell River, British Columbia] excluding office and sales staff, supervisors and those above the rank of supervisors.

[13] In *Securicor Canada Limited*, May 13, 2004 (CIRB LD 1082), as was the case with the applications in file nos. 24064-C and 24207-C, the Board ordered that a secret ballot vote be held to determine whether these employees wanted to be represented by Teamsters Local Union No. 213 or CAW-Canada. These ballot boxes are also being kept sealed until the Board rules on the present application.

[14] It is also important to note that, on October 21, 2003, the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931, filed an application for certification to represent the employees of Securicor working in the

2 - Demande portant le nº de dossier 24207-C

[10] Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) a présenté une demande d'accréditation le 6 février 2004 pour représenter:

> tous les employés de Securicor Canada Limitée travaillant à partir de Prince George [Quesnel et Terrace] (Colombie-Britannique), **à l'exclusion** des employés de bureau et de vente, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.
>
> (traduction)

[11] A l'instar de la demande portant le nº de dossier 24064-C, le Conseil a ordonné la tenue d'un scrutin en vertu du paragraphe 29(1) du *Code* afin de déterminer si les employés souhaitaient être représentés par la section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters ou par TCA-Canada (voir *Securicor Canada Limitée*, 13 mai 2004 (CCRI LD 1083)). Les bulletins de vote sont également conservés sous scellé jusqu'à ce que le Conseil statue sur la présente demande.

3 - Demande portant le nº de dossier 24215-C

[12] TCA-Canada a présenté une demande d'accréditation le 13 février 2004 pour représenter:

> tous les employés de Securicor Canada Limitée travaillant à partir du 301 - 4300 Wellington Road, Nanaimo (Colombie-Britannique), et à partir du 821, place Shamrock, Comox (Colombie-Britannique) [et de Powell River (Colombie-Britannique)], **à l'exclusion** des employés de bureau et de vente, des superviseurs et de ceux de niveau supérieur.
>
> (traduction)

[13] Dans la décision *Securicor Canada Limitée*, 13 mai 2004 (CCRI LD 1082), le Conseil a ordonné, à l'instar des demandes portant les nºs de dossier 24064-C et 24207-C, la tenue d'un scrutin secret afin de déterminer si les employés visés désiraient être représentés par la section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters ou par TCA-Canada. Les bulletins de vote sont également conservés sous scellé jusqu'à ce que le Conseil statue sur la présente demande.

[14] Il est également important de souligner que, le 21 octobre 2003, l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931, a présenté une demande d'accréditation pour représenter

Abitibi region, Quebec, and the Board, by order no. 8624-U, dated April 8, 2004, certified the applicant union as bargaining agent for the employees covered by that application.

III - Position of the Certified Bargaining Agents

[15] Some of the certified bargaining agents affected by the CCT's application made submissions to the Board, arguing that it should dismiss the said application.

A - International Union of Operating Engineers, Local 946 (IUOE, Local 946)

[16] This union represents 97 employees in New Brunswick and Prince Edward Island and opposes the CCT's application. It submits that the CCT is trying to organize through the "backdoor."

B - United Steelworkers of America, Local 9342 (the Steelworkers)

[17] The Steelworkers filed a request to intervene. They currently represent employees of Securicor in Newfoundland and Labrador and are a party to a collective agreement in effect until July 31, 2004. They submit that their bargaining unit is a successful and viable unit, that the CCT's application for certification is a raid on the Steelworkers bargaining rights and that it is made outside of the open period as prescribed by section 24(2)(c) of the *Code*. They also submit that this application interferes with the right of employees to be represented by the bargaining agent of their choice.

C - Armored Car Employees Association (ACEA)

[18] The ACEA also filed a request to intervene. It is certified to represent employees of Securicor in London, Cambridge and Windsor, Ontario, and is a party to a collective agreement in effect until September 30, 2005. It submits that the bargaining rights of the Teamsters, in relation to this unit, have already been terminated, since the employees did not feel that they were being adequately represented. The ACEA also submits that the CCT's application is

les employés de Securicor travaillant dans la région de l'Abitibi (Québec) et le Conseil, au moyen de l'ordonnance n° 8624-U en date du 8 avril 2004, a accrédité le syndicat requérant à titre d'agent négociateur des employés visés par ladite demande.

III - Position des agents négociateurs accrédités

[15] Certains des agents négociateurs accrédités touchés par la demande du CCT ont soumis leurs arguments au Conseil, dans lesquels ils réclament que ce dernier rejette ladite demande.

A - L'Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946 (UIOI, section locale 946)

[16] Cette section locale représente 97 employés travaillant au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard et s'oppose à la demande du CCT. Elle allègue que le CCT tente de syndiquer les employés par des moyens détournés.

B - Les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9342 (les Métallurgistes)

[17] Les Métallurgistes ont présenté une demande d'intervention. Ils représentent actuellement les employés de Securicor qui travaillent dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador et sont partie à une convention collective en vigueur jusqu'au 31 juillet 2004. Ils allèguent que l'unité de négociation qu'ils représentent est efficace et viable et que la demande d'accréditation du CCT constitue un maraudage à l'égard des droits de négociation des Métallurgistes et qu'elle a été présentée à l'extérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)c) du *Code*. Ils soutiennent également que cette demande porte atteinte au droit des employés d'être représentés par l'agent négociateur de leur choix.

C - La Armored Car Employees Association (ACEA)

[18] La ACEA a également présenté une demande d'intervention. Elle est accréditée pour représenter les employés de Securicor qui travaillent à London, à Cambridge et à Windsor (Ontario) et elle est partie à une convention collective en vigueur jusqu'au 30 septembre 2005. Elle allègue que les droits de négociation à l'égard de l'unité qu'elle représente ont déjà été retirés à la Fraternité internationale des Teamsters parce que les employés étaient d'avis qu'ils

untimely, as it fails to respect the conditions set out in section 24(2)(d) of the *Code*, and should be dismissed.

D - National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)

[19] CAW-Canada is the certified bargaining agent for Securicor's employees in Kingston, Ottawa and Region, Victoria and Vancouver. It did not file specific submissions in this matter.

E - Teamsters Local Unions

[20] The relevant local unions of Teamsters are the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, Helpers and Miscellaneous Workers, Local 927, the Western Canada Council of Teamsters (Locals 362 and 979), the Drivers and Miscellaneous Workers, Local 69 (Teamsters Quebec), Teamsters Local Union Nos. 213, 419, 879 and 938, and the Cartage and Miscellaneous Employees' Union, Local 931. These local unions have granted the CCT the authority and power to represent their interests, as well as those of their members, as a certified bargaining agent pursuant to section 32 of the *Code*.

IV - Position of the Parties

A - The Employer

[21] Securicor submits that the Board ought to dismiss the present application. It submits that it has serious reservations regarding the status of the CCT. It contends that this application, to have the current bargaining unit structure reviewed, is not supported by the evidence.

B - Canada Council of Teamsters

[22] The CCT alleges that its application is timely since it complies with section 24(2)(a) of the *Code*. It argues that no collective agreement is presently in force **for the national unit** that is the subject of this certification

n'étaient pas bien représentés. La ACEA soutient également que la demande du CCT est hors délai, puisqu'elle ne satisfait pas aux exigences prévues à l'alinéa 24(2)d) du *Code*, et qu'elle devrait être rejetée.

D - Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

[19] TCA-Canada est l'agent négociateur accrédité des employés de Securicor qui travaillent à Kingston, dans la région métropolitaine d'Ottawa, à Victoria et à Vancouver. Il n'a pas présenté d'observations particulières en l'espèce.

E - Les sections locales de la Fraternité internationale des Teamsters

[20] Les sections locales de la Fraternité internationale des Teamsters en cause sont la Fraternité internationale des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts, aides et ouvriers de diverses industries, section locale 927, le Western Canada Council of Teamsters (sections locales 362 et 979), l'Union des chauffeurs et ouvriers de diverses industries, section locale 69 (Teamsters Québec), les sections locales 213, 419, 879 et 938 de la Fraternité internationale des Teamsters et l'Union des employés du transport local et industries diverses, section locale 931. Ces sections locales ont investi le CCT du pouvoir de représenter leurs intérêts, ainsi que ceux de leurs membres, à titre d'agent négociateur accrédité en vertu de l'article 32 du *Code*.

IV - Position des parties

A - L'employeur

[21] Securicor soutient que le Conseil devrait rejeter la présente demande. Elle fait valoir qu'elle entretient des doutes sérieux au sujet de la qualité pour agir du CCT. Elle allègue que cette demande de révision de la structure actuelle de négociation n'est appuyée par aucun élément de preuve.

B - Le Conseil canadien des Teamsters

[22] Le CCT allègue que sa demande a été présentée dans les délais prescrits puisqu'elle respecte les critères établis à l'alinéa 24(2)a) du *Code*. Il fait valoir qu'il n'y a pas de convention collective actuellement en vigueur

application, and that no trade union has been certified for the said unit.

[23] The CCT submits that it did not file an application for the consolidation of existing bargaining units pursuant to section 18.1 of the *Code*, but rather it filed an application, pursuant to sections 24 and 32 of the *Code*, to be certified for a new, nation-wide, bargaining unit. The CCT also submits that it could not have applied for a review of the existing bargaining units under section 18.1 of the *Code* since it does not presently act as a bargaining agent for any of those units. Therefore, it alleges that it does not have the burden of satisfying the Board that the existing bargaining units are no longer appropriate.

[24] The CCT submits that, in this application for certification, the Board simply has to satisfy itself that the bargaining unit applied for is appropriate and meets the purpose of the *Code*, which is to promote effective and sound labour-management relations. It submits that the bargaining unit applied for is appropriate, considering the structure and nature of the operations carried on by the employer.

[25] The CCT also alleges that it is a council of trade unions, pursuant to section 32 of the *Code*, and enjoys the support of a majority of the employees in the proposed bargaining unit.

C - Confédération des syndicats nationaux (CSN)

[26] The Syndicat des travailleuses et travailleurs de Sécuricor - CSN filed a request to intervene with the Board. The Board granted the request since this union was involved in the vote ordered by the Board in *Securicor Canada Ltd., operating as Securicor Cash Services*, *supra*, for the employees of Securicor working in the Montréal region.

[27] The CSN submits that the Canada-wide bargaining unit sought by the CCT is not appropriate because it does not meet the criteria set out in the *Code*. The CSN is of the view that the CCT's application covers a group of employees who have already decided to change bargaining agents.

applicable à l'unité nationale visée par la présente demande d'accréditation et qu'aucun syndicat n'a été accrédité pour ladite unité.

[23] Le CCT allègue qu'il n'a pas présenté une demande de regroupement des unités de négociation existantes aux termes de l'article 18.1 du *Code*, mais qu'il a plutôt présenté une demande en vertu des articles 24 et 32 du *Code* afin d'être accrédité pour une nouvelle unité nationale. Le CCT fait également valoir qu'il n'a pas pu présenter une demande de révision des unités de négociation existantes aux termes de l'article 18.1 du *Code*, puisque actuellement il n'est l'agent négociateur d'aucune de ces unités. Par conséquent, il soutient qu'il n'est pas tenu de s'acquitter du fardeau de convaincre le Conseil que les unités de négociation actuelles ne sont plus habiles à négocier.

[24] Le CCT soutient que, en l'espèce, le Conseil doit seulement s'assurer que l'unité de négociation faisant l'objet de la demande est habile à négocier et satisfait aux objectifs du *Code*, à savoir favoriser l'établissement de relations saines et fructueuses entre employeurs et travailleurs. Le CCT fait également valoir que l'unité de négociation recherchée est habile à négocier, compte tenu de la structure et de la nature des activités de l'employeur.

[25] Le CCT allègue également qu'il est un regroupement de syndicats, en vertu de l'article 32 du *Code*, et qu'il a l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité de négociation recherchée.

C - Confédération des syndicats nationaux (CSN)

[26] Le Syndicat des travailleuses et travailleurs de Securicor - CSN a présenté une demande d'intervention au Conseil. Ce dernier a accueilli la demande compte tenu du fait que ce syndicat a participé au scrutin ordonné par le Conseil dans la décision *Securicor Canada Ltée, exploitée sous la raison sociale Securicor Services des valeurs*, précitée, auprès des employés de Securicor qui travaillent dans la région de Montréal.

[27] La CSN soutient que l'unité de négociation nationale recherchée par le CCT n'est pas habile à négocier collectivement, puisqu'elle ne satisfait pas aux critères énoncés dans le *Code*. La CSN est d'avis que la demande du CCT vise un groupe d'employés ayant déjà décidé de changer d'agent négociateur.

V - Analysis

[28] The relevant provisions in this matter read as follows:

> 24.(1) A trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining may, subject to this section and any regulations made by the Board under paragraph 15(e), apply to the Board for certification as the bargaining agent for the unit.
>
> (2) Subject to subsection (3), an application by a trade union for certification as the bargaining agent for a unit may be made
>
> (a) where no collective agreement applicable to the unit is in force and no trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, at any time;
>
> (b) where no collective agreement applicable to the unit is in force but a trade union has been certified under this Part as the bargaining agent for the unit, after the expiration of twelve months from the date of that certification or, with the consent of the Board, at any earlier time;
>
> (c) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of not more than three years, only after the commencement of the last three months of its operation; and
>
> (d) where a collective agreement applicable to the unit is in force and is for a term of more than three years, only after the commencement of the thirty-fourth month of its operation and before the commencement of the thirty-seventh month of its operation and, thereafter, only
>
> (i) during the three month period immediately preceding the end of each year that the collective agreement continues to operate after the third year of its operation, and
>
> (ii) after the commencement of the last three months of its operation.
>
> ...
>
> 27.(1) Where a trade union applies under section 24 for certification as the bargaining agent for a unit that the trade union considers appropriate for collective bargaining, the Board shall determine the unit that, in the opinion of the Board, is appropriate for collective bargaining.
>
> ...
>
> 28.Where the Board
>
> (a) has received from a trade union an application for certification as the bargaining agent for a unit,
>
> (b) has determined the unit that constitutes a unit appropriate for collective bargaining, and

V - Analyse

[28] Les dispositions pertinentes en l'espèce se lisent comme suit:

> 24.(1) Sous réserve des autres dispositions du présent article et des règlements d'application de l'alinéa 15e), un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement.
>
> (2) Sous réserve du paragraphe (3), la demande d'accréditation d'un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité peut être présentée:
>
> a) à tout moment, si l'unité n'est ni régie par une convention collective en vigueur ni représentée par un syndicat accrédité à titre d'agent négociateur aux termes de la présente partie;
>
> b) si l'unité est représentée par un syndicat sans être régie par une convention collective, après l'expiration des douze mois qui suivent la date d'accréditation ou dans le délai plus court autorisé par le Conseil;
>
> c) si l'unité est régie par une convention collective d'une durée maximale de trois ans, uniquement après le début des trois derniers mois d'application de la convention;
>
> d) si la durée de la convention collective régissant l'unité est de plus de trois ans, uniquement au cours des trois derniers mois de la troisième année d'application de la convention et, par la suite, uniquement:
>
> (i) au cours des trois derniers mois de chacune des années d'application suivantes,
>
> (ii) après le début des trois derniers mois d'application.
>
> ...
>
> 27.(1) Saisi par un syndicat, dans le cadre de l'article 24, d'une demande d'accréditation pour une unité que celui-ci juge habile à négocier collectivement, le Conseil doit déterminer l'unité qui, à son avis, est habile à négocier collectivement.
>
> ...
>
> 28. Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, le Conseil doit accréditer un syndicat lorsque les conditions suivantes sont remplies:
>
> a) il a été saisi par le syndicat d'une demande d'accréditation;
>
> b) il a défini l'unité de négociation habile à négocier collectivement;

(c) is satisfied that, as of the date of the filing of the application or of such other date as the Board considers appropriate, a majority of the employees in the unit wish to have the trade union represent them as their bargaining agent,

the Board shall, subject to this Part, certify the trade union making the application as the bargaining agent for the bargaining unit.

...

29.(2) Where a trade union applies for certification as the bargaining agent for a unit in respect of which no other trade union is the bargaining agent, and the Board is satisfied that not less than thirty-five per cent and not more than fifty per cent of the employees in the unit are members of the trade union, the Board shall order that a representation vote be taken among the employees in the unit.

...

32.(1) Where two or more trade unions have formed a council of trade unions, the council so formed may apply to the Board for certification as the bargaining agent for a unit in the same manner as a trade union.

(2) The Board may certify a council of trade unions as the bargaining agent for a bargaining unit where the Board is satisfied that the requirements for certification prescribed by or pursuant to this Part have been met.

(3) Membership in any trade union that forms part of a council of trade unions is deemed to be membership in the council of trade unions.

(4) Where a council of trade unions is certified by the Board as the bargaining agent for a bargaining unit,

(a) the council of trade unions and each trade union forming the council of trade unions is bound by any collective agreement entered into by the council of trade unions and the employer concerned; and

(b) this Part applies, except as otherwise provided, as if the council of trade unions were a trade union.

c) il est convaincu qu'à la date du dépôt de la demande, ou à celle qu'il estime indiquée, la majorité des employés de l'unité désiraient que le syndicat les représente à titre d'agent négociateur.

...

29.(2) Le scrutin de représentation est obligatoire dans le cas où l'unité n'est représentée par aucun syndicat et où le Conseil est convaincu que de trente-cinq pour cent à cinquante pour cent inclusivement des employés de l'unité adhèrent au syndicat qui sollicite l'accréditation.

...

32.(1) Le regroupement formé par plusieurs syndicats peut, tout comme un syndicat, solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité.

(2) Le Conseil peut accréditer le regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation lorsqu'il est convaincu que les conditions d'accréditation fixées sous le régime de la présente partie ont été remplies.

(3) L'adhésion à un syndicat membre d'un regroupement de syndicats vaut adhésion au regroupement.

(4) L'accréditation d'un regroupement de syndicats à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation a, pour lui et ses syndicats membres, les effets suivants:

a) tous les syndicats membres sont comme lui liés par toute convention collective qu'il conclut avec l'employeur;

b) sauf disposition contraire, la présente partie s'applique comme si le regroupement était un syndicat.

A - The Status of the CCT

[29] The Board must first consider the issue regarding the CCT's status. Does the CCT **have status** to file an application for certification to represent all Securicor employees in Canada? An applicant council of trade unions seeking to be certified must meet the conditions set forth in section 28 of the *Code*. As well, in cases regarding an application for certification by a council of trade unions, section 32(2) of the *Code* provides that the Board may certify the council if it is satisfied that the requirements for certification set out in Part I of the *Code* have been met. Accordingly, even if these requirements have been met, the Board still has a

A - Qualité pour agir du CCT

[29] Le Conseil doit tout d'abord examiner la question de la qualité pour agir du CCT. Le CCT **a-t-il qualité** pour présenter une demande d'accréditation pour représenter tous les employés de Securicor au Canada? Un regroupement de syndicats requérant qui sollicite une accréditation doit satisfaire aux exigences énoncées à l'article 28 du *Code*. De plus, dans le cas des demandes d'accréditation présentées par un regroupement de syndicats, le paragraphe 32(2) du *Code* confère au Conseil le pouvoir d'accréditer le regroupement s'il est convaincu que les conditions relatives à l'accréditation prévues dans la Partie I du

discretion to exercise when determining whether or not to issue the requested certification order.

[30] In *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474), the Board stated that a council of trade unions consists of two or more trade unions that have banded together in order to become a single bargaining agent.

[31] In *Canadian Pacific Express and Transport* (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682), the Board stated that, in order to obtain the status of a council of trade unions, the council must meet all the minimum requirements imposed upon a normal trade union. The Board also stated that the council must have two or more unions as its members. Its members must satisfy the test under the *Code* for trade union status. The Council must obtain appropriate authorization from each member union to act on their behalf as a bargaining agent.

[32] In *Purolator Courier Ltd.* (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003) (upheld by the Federal Court of Appeal in *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57), the Board mentioned that it does not require a council of trade unions, that appears before it frequently, to continually establish its status. The Board specified, however, that a council of trade unions must establish, whenever it applies to be certified for a bargaining unit, that it has the necessary authority under its constitution to represent the employees covered by the application and that its member unions, whose membership in the council will serve to establish its representative character, also have the necessary authority.

[33] Consequently, on the basis of the jurisprudence cited above, the Board considers, according to the documents on file, that the CCT has demonstrated its status as a council of trade unions and has showed that its member unions are indeed trade unions within the meaning of the *Code*. The various local union members of the CCT have also authorized the CCT to act on their behalf as a bargaining agent.

Code ont été respectées. En conséquence, même si le Conseil est convaincu que ces conditions ont été remplies, il a tout de même un pouvoir discrétionnaire lorsqu'il tranche la question de savoir s'il doit rendre l'ordonnance d'accréditation demandée.

[30] Dans *MacCosham Van Lines Ltd.* (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; et 84 CLLC 16,051 (CCRT n° 474), le Conseil a souligné qu'un regroupement de syndicats est formé de deux syndicats ou plus qui se sont alliés pour devenir un agent négociateur unique.

[31] Dans *Canadien Pacifique Express et Transport* (1988), 73 di 183 (CCRT n° 682), le Conseil a statué que, pour obtenir qualité de regroupement de syndicats, le regroupement doit remplir toutes les conditions minimales qui s'appliquent à un syndicat. Le Conseil a ajouté que le regroupement de syndicats doit être composé d'au moins deux syndicats membres, qui doivent satisfaire aux critères énoncés dans le *Code* relativement à la qualité de syndicat. Le regroupement doit être dûment autorisé par chacun des syndicats membres à agir en son nom à titre d'agent négociateur.

[32] Dans *Purolator Courrier Ltée* (1993), 91 di 149 (CCRT n° 1003) (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al.* v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57), le Conseil a mentionné qu'il n'exige pas que les regroupements de syndicats qui se présentent souvent devant lui établissent à chaque fois leur qualité pour agir. Toutefois, le Conseil a souligné que chaque fois qu'un regroupement de syndicats sollicite l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation, il doit démontrer qu'il a été investi des pouvoirs nécessaires, en vertu de ses statuts, pour représenter les employés visés par la demande, et que ses syndicats membres, dont l'adhésion au regroupement servira à en établir le caractère représentatif, sont également investis des pouvoirs voulus.

[33] Par conséquent, en se fondant sur la jurisprudence citée précédemment, le Conseil est d'avis, compte tenu des documents versés au dossier, que le CCT a démontré qu'il avait qualité de regroupement de syndicats et que ses syndicats membres sont bien des syndicats au sens du *Code*. Les diverses sections locales membres du CCT l'ont également investi du pouvoir d'agir en leur nom à titre d'agent négociateur.

B - The Nature of the CCT Application

1 - Is this an Application Under Sections 24 and 32 of the *Code*?

[34] The CCT alleges that the proposed national bargaining unit, that it seeks to be certified to represent, is a new bargaining unit and that no trade union has been certified for the said national unit. The CCT adds that this is an application that falls under sections 24 and 32 of the *Code,* rather than an application under section 18.1 of the *Code*.

[35] The CCT submits that it could not have applied for a review of the structure of the existing bargaining units, under section 18.1 of the *Code*, since it does not presently act as a bargaining agent for any of the existing bargaining units, although certain of its local unions do represent some of the existing units. Based on the certification orders issued by the Board for the units involved in this file, the Board concludes that the CCT is not certified as a bargaining agent for any of the existing bargaining units. Accordingly, its application is properly made under sections 24 and 32 of the *Code*.

2 - Is this Application Subject to the Time Limits Set Out in Section 24(2) of the *Code*?

[36]Certain incumbent unions challenge the CCT's application and allege that it is made outside of the open period prescribed by section 24(2) of the *Code*.

[37] The Board has recognized in the past that it is possible for a union to be certified for a **new** bargaining unit that overlaps existing bargaining units for which unions have already been certified and collective agreements are in force. The Board has concluded that such a certification would give effect to the Board's policy of favouring regrouping and larger bargaining units.

[38] In *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383) (upheld by the Federal Court of Appeal in *Claude Latrémouille* v. *Canada Labour Relations Board et al.*, file nos. A-445-82, A-467-82 and A-725-82, January 22,

B - Nature de la demande du CCT

1 - S'agit-il d'une demande fondée sur les articles 24 et 32 du *Code*?

[34] Le CCT allègue que l'unité de négociation nationale pour laquelle il sollicite l'accréditation est une nouvelle unité de négociation et qu'aucun syndicat n'a été accrédité pour représenter ladite unité nationale. Le CCT ajoute qu'il s'agit plutôt d'une demande fondée sur les articles 24 et 32 du *Code* que d'une demande fondée sur l'article 18.1 du *Code*.

[35] À cet égard, le CCT soutient qu'il ne pouvait pas présenter une demande de révision de la structure des unités de négociation existantes en vertu de l'article 18.1 du *Code*, puisque actuellement il n'est l'agent négociateur d'aucune de ces unités, bien que certaines de ses sections locales représentent quelques-unes des unités existantes. Le Conseil, en s'appuyant sur les ordonnances d'accréditation qu'il a rendues à l'égard des unités dont il est question dans la présente affaire, conclut que le CCT n'est accrédité à titre d'agent négociateur pour aucune des unités de négociation existantes. En conséquence, sa demande a été présentée à juste titre aux termes des articles 24 et 32 du *Code*.

2 - La présente demande est-elle assujettie aux délais prévus au paragraphe 24(2) du *Code*?

[36] Certains syndicats en place contestent la demande d'accréditation du CCT et allèguent qu'elle a été présentée à l'extérieur de la période ouverte prévue à l'alinéa 24(2)c) du *Code*.

[37] Le Conseil a reconnu par le passé qu'un syndicat peut être accrédité pour une **nouvelle** unité de négociation qui empiète sur des unités de négociation existantes à l'égard desquelles des syndicats ont déjà été accrédités et des conventions collectives sont en vigueur. Le Conseil a conclu qu'une telle accréditation donnerait effet à la politique du Conseil, qui est de favoriser des regroupements et la formation d'unités de négociation plus grandes.

[38] Dans *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383) (décision confirmée par la Cour d'appel fédérale dans *Claude Latrémouille* c. *Conseil canadien des relations du travail et autres*, dossiers n^{os} A-445-82, A-467-82 et A-725-82,

1985), the Board stated that such applications **were not subject to the open periods set out in the *Code***:

> UDA filed its application for certification on March 24, 1979 to cover "all moderators, interviewers and commentators of the French Radio and Television network..."
>
> At that time, UDA was a party to two collective agreements: one for television, covering a much larger number of employees than those performing the three functions listed, and running from April 1, 1977 to April 1, 1979; the other for radio, also covering a larger number of employees than those performing the three functions listed, and running from October 1, 1977 to October 1, 1979. In fact, UDA asked that a unit be formed to include employees covered in part by two different collective agreements extending over different periods. If the application had covered only television employees, it would have fallen within the time limits established in section 124(2)(c), and there would have been no discussion, since it would meet the conditions of the said section. However, an application covering radio employees only would have beeninadmissible because it did not fall within the required time limits.
>
> Is the application covering employees included in the two units inadmissible because of its timing, or does it satisfy the provisions of section 124(2)(c) [now section 24(2)(c) of the *Code*]? ...
>
> ...
>
> The present application involves two small groups included in two existing units whose related collective agreements terminate on the different dates, and corresponds to the situation described in *Utah Mines Ltd.*, *supra*, to which the British Columbia Board referred in *White Spot Ltd.*, indicating that it would accept such an application. As we have said, we agree with this approach. The unit sought **substantially overlaps** two units, each of which is covered by a collective agreement. More important, it creates no difficulty with respect to the radio unit, since, as regards this unit, the application has been filed within the time limits prescribed by section 124(2)(c). In fact, UDA and SGCT have proceeded in the most appropriate and consistent manner possible for any union seeking to combine in a single unit two groups covered by collective agreements expiring on different dates and to give effect to the Board's policy of favouring regroupings and ensuring the flexibility required to restructure the existing units. We conclude that their applications have been filed within the prescribed time limits.
>
> (pages 125 and 132; and 243 and 250; emphasis added)

[39] The Board also confirmed this approach in *Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRB no. 642). In that matter, the Board concluded that the open periods set out in section 124 (now section 24) of the *Code* are "not intended to deal with applications for certification in

22 janvier 1985), le Conseil a souligné que de telles demandes **n'étaient pas assujetties aux périodes ouvertes établies dans le *Code***:

> L'UDA a présenté sa requête en accréditation le 24 mars 1979 visant «tous les animateurs, interviewers et commentateurs du réseau français de Radio et Télévision...»
>
> L'UDA, à cette époque, était signataire de deux conventions collectives: l'une pour la télévision, qui englobait un nombre d'employés beaucoup plus considérable que ceux occupant les trois fonctions visées et qui était en vigueur du 1er avril 1977 au 1er avril 1979; l'autre pour la radio, visant également un nombre d'employés plus considérable que ceux occupant les trois fonctions visées et qui s'échelonnait du 1er octobre 1977 au 1er octobre 1979. En fait, l'UDA demande qu'une unité soit formée pour comprendre des employés sujets enpartie à deux conventions collectives différentes et s'étendant sur des périodes différentes. Si la requête n'avait visé que les employés de la télévision, elle était dans les délais de l'alinéa 124(2)c), et il n'y aurait pas eu de discussion puisqu'elle satisfait aux conditions dudit alinéa. Par contre, une requête visant les employés de la radio seulement aurait été irrecevable parce que hors délais.
>
> La requête visant des employés compris dans les deux unités est-elle hors délais ou satisfait-elle aux dispositions de l'article 124(2)c) [devenu l'alinéa 24(2)c) du *Code*] . .
>
> ...
>
> La présente requête vise deux petits groupes compris dans deux unités existantes et dont les conventions collectives y afférentes se terminent à des dates différentes et elle correspond à la situation décrite dans l'affaire *Utah Mines Ltd.* , *supra* , à laquelle a référé le conseil de la Colombie-Britannique dans l'affaire *White Spot Ltd.* et où il avait indiqué qu'il accepterait une telle requête. Comme nous venons de le dire, nous sommes d'accord avec cette approche. L'unité recherchée **empiète de façon substantielle** sur deux unités visées chacune par une convention collective. Q ui plus est, elle ne cause pas de difficulté à l'égard de l'unité de la radio, puisqu'elle est, vis-à-vis cette unité, présentée dans les délais de l'alinéa 124(2)c). En fait, si l'on veut regrouper en une unité, deux groupes visés par des conventions collectives expirant à des dates différentes et si l'on veut donner effet à la politique du Conseil de favoriser des regroupements et d'assurer la flexibilité nécessaire à restructurer les unités existantes, on ne peut procéder de façon plus appropriée et plus conforme que ne l'ont fait l'UDA et le SGCT. Nous concluons que leurs requêtes ont été présentées dans les délais.
>
> (pages 125 et 132; et 243 et 250; c'est nous qui soulignons)

[39] Le Conseil a également souscrit à cette approche dans *Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT nº 642). Dans cette affaire, le Conseil a conclu que les périodes ouvertes fixées à l'article 124 du *Code* (maintenant l'article 24) «ne visent pas les situations de requêtes en accréditation où

which the unit sought is **different or significantly larger than that for which a collective agreement is or could be in place**":

> The Board dismissed the objection, ruling that it could hear the application which was within the time limits prescribed by the *Code* for three reasons. **Section 124 of the *Code* is not intended to deal with applications for certification in which the unit sought is different or significantly larger than that for which a collective agreement is or could be in place**. This interpretation, which is compatible with the wording of the *Code*, is also in agreement with Board policy to encourage regroupings of bargaining units conducive to industrial peace (see *Teleglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; and 80 CLLC 16,025 (partial report) (CLRB no. 198)). Prior to October 8, 1985, two barganing units had been declared appropriate by the Board: the longshoremen serving the longshoring companies operating in the port of Trois-Rivières and represented by Local 1846 and the longshoremen serving the port of Bécancour, also represented by Local 1846. In both cases, the Board had issued so-called geographic certifications. The instant application relates to a **totally different unit** covering all the longshoremen serving all the longshoring companies in both the ports of Bécancour and of Trois-Rivières.
>
> (pages 186-187; and 59-60; emphasis added)

[40] More recently, this test has been set out in *Ledcor Industries et al.* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRB no. 1225):

> Section 24(1) provides that a "trade union seeking to be certified as the bargaining agent for a unit that the trade union considers constitutes a unit appropriate for collective bargaining" may, subject to the time prescriptions, apply to the Board to be certified. The union is given broad berth, in a section 24 application, to define the unit it considers appropriate. If there is an existing certification or collective agreement "applicable to the unit" in force at the time of the unions's application, **which is substantially the same** as the one that the union described in its application pursuant to section 24(1), the timeliness of the application must be determined pursuant to the provisions of section 24(2).
>
> Before applying the time limits under section 24(2), the Board is often called upon to decide whether the unit described by the union in its section 24(1) application is the same or substantially the same as the unit for which an existing certification order or collective agreement (voluntary or otherwise) exists. Ultimately, it is also the Board, by virtue of section 28, that must decide whether or not the unit that the union described in its section 24(1) application "constitutes a unit appropriate for collective bargaining."
>
> Where application is made by a union to be certified as the bargaining agent for a unit that the Board determines to be **distinct** from the unit voluntarily recognized by the parties, the voluntary agreement cannot act as a bar to the application for that new unit. Similar rules apply in this regard where

l'unité recherchée est **différente ou sensiblement plus étendue que celle à laquelle une convention collective est ou pourrait être afférente**»:

> Pour trois raisons, le Conseil rejette l'objection et déclare la requête recevable et dans les délais prévus par le *Code*. **Les dispositions de l'article 124 du *Code* ne visent pas les situations de requêtes en accréditation où l'unité recherchée est différente ou sensiblement plus étendue que celle à laquelle une convention collective est ou pourrait être afférente**. Cette interprétation, compatible avec le texte du *Code*, s'accorde au surplus avec la politique du Conseil de favoriser les regroupements d'unités de négociation propices à la paix industrielle (voir *Téléglobe Canada* (1979), 32 di 270; [1979] 3 Can LRBR 86; et 80 CLLC 16,025 (rapport partiel) (CCRT n° 198)). Avant le 8 octobre 1985, il y avait deux unités de négociation déclarées appropriées par le Conseil: les débardeurs desservant les entreprises de débardage oeuvrant dans le port de Trois-Rivières et représentés par la section locale 1846 et, deuxièmement, les débardeurs desservant le port de Bécancour et représentés par la même section locale 1846. Et dans les deux cas le Conseil avait fait émaner des accréditations dites géographiques. La présente requête vise une **unité complètement différente**. Elle vise tous les débardeurs desservant toutes les entreprises de débardage et dans le port de Bécancour et dans le port de Trois-Rivières.
>
> (pages 186-187; et 59-60; c'est nous qui soulignons)

[40] Ce critère a également été analysé plus récemment dans l'affaire *Ledcor Industries et autres* (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT n° 1225):

> Le paragraphe 24(1) prévoit qu'«un syndicat peut solliciter l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité qu'il juge habile à négocier collectivement», sous réserve des délais prévus. Le syndicat jouit d'une bonne marge de manoeuvre, relativement à une demande fondée sur l'article 24, pour définir l'unité qu'il juge habile à négocier. Si l'unité «est régie» par une convention collective ou «est représentée» par un syndicat accrédité au moment de la présentation de la demande et que cette unité est **sensiblement la même unité** que celle décrite dans la demande présentée en vertu du paragraphe 24(1), le caractère opportun de la demande doit être déterminé aux termes des dispositions du paragraphe 24(2).
>
> Avant d'appliquer les délais prévus au paragraphe 24(2), le Conseil est souvent appelé à décider si l'unité décrite par le syndicat dans sa demande fondée sur le paragraphe 24(1) est la même, ou sensiblement la même, que celle à l'égard de laquelle il existe déjà une ordonnance d'accréditation ou une convention collective (conclue volontairement ou non). En fin de compte, c'est également le Conseil, aux termes de l'article 28, qui doit décider si l'unité que le syndicat a décrite dans la demande fondée sur le paragraphe 24(1) constitue «une unité qu'il juge habile à négocier collectivement».
>
> Lorsque la demande est présentée par un syndicat qui sollicite l'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité que le Conseil juge **distincte** de l'unité reconnue volontairement par les parties, la convention collective conclue volontairement ne peut faire obstacle à la demande visant la nouvelle unité. Des

certification applications refer to certified units that the Board considers **substantially different** from the units covered by the collective agreement in force on the date the application was filed (see *Canadian Broadcasting Corporation* (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRBR no. 383); *Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRB no. 642); and *Télébec Ltée*, October 14, 1994 (LD 1362)).

(pages 130-131; 154; and 143,044; emphasis added)

[41] According to these decisions, it is possible for a union to apply to be certified for a new bargaining unit that is substantially different from, and overlaps, existing bargaining units for which unions have already been certified and collective agreements are in force, without being subject to the open periods set out in section 24(2) of the *Code*.

[42]The Board, based upon the facts of the file under review, concludes that the national unit proposed by the CCT (which includes 2,469 employees) is substantially different and distinct from the 21 existing bargaining units that presently cover employees of Securicor in numerous regions of the country. Consequently, the Board is of the view that the CCT's application is properly described as being a new certification application that is not subject to the open period set out in section 24(2) of the *Code*. Accordingly, the CCT's application is timely.

C - Is the Bargaining Unit Sought by the Union Appropriate?

[43] The Board, by virtue of section 28 of the *Code*, must decide whether the nation-wide unit, that the union described in its application, "constitutes a unit appropriate for collective bargaining."

[44] In the instant matter, the Board does not have to determine the most appropriate unit nor is its mandate to review the structure of the existing bargaining units or to attempt to reconfigure them.

[45] In *TVA Group Inc.*, [2000] CIRB no. 67, the Board explained that some factors favour smaller units and summarized the principles that it considers when determining what constitutes an appropriate bargaining unit. Despite the fact that the application in that decision was filed pursuant to section 18.1 of the *Code*, the Board considers that the following comments apply to the case at hand:

règles analogues s'appliquent à cet égard lorsque des demandes d'accréditation visent des unités accréditées que le Conseil juge **sensiblement différentes** des unités régies par la convention collective en vigueur à la date à laquelle la demande a été présentée (voir *Société Radio-Canada* (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT nº 383); *Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec* (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT nº 642); et *Télébec Ltée*, 14 octobre 1994 (LD 1362)).

(pages 130-131; 154; et 143,044; c'est nous qui soulignons)

[41] D'après ces décisions, un syndicat peut présenter une demande d'accréditation pour une nouvelle unité de négociation qui est substantiellement différente des unités de négociation existantes à l'égard desquelles des syndicats ont déjà été accrédités et dont les conventions collectives sont en vigueur, et qui empiète sur ces unités, sans être assujetti aux périodes ouvertes établies au paragraphe 24(2) du *Code*.

[42] Le Conseil, en se fondant sur les faits énoncés dans le dossier à l'étude, conclut que l'unité nationale visée par la demande du CCT (qui englobe 2 469 employés) est substantiellement différente et distincte des 21 unités de négociation existantes auxquelles appartiennent actuellement des employés de Securicor travaillant dans diverses régions du pays. Le Conseil est donc d'avis que la demande peut être pertinemment considérée comme une nouvelle demande d'accréditation non assujettie aux périodes ouvertes établies au paragraphe 24(2) du *Code*.

C - L'unité de négociation recherchée par le syndicat est-elle habile à négocier collectivement?

[43] Le Conseil, aux termes de l'article 28 du *Code*, doit déterminer si l'unité nationale décrite par le syndicat dans sa demande d'accréditation «est habile à négocier collectivement».

[44] Le Conseil, dans la présente affaire, n'a pas à rechercher l'unité la plus habile à négocier et son rôle n'est pas non plus de réviser la structure des unités de négociation en place ou de tenter de les reconfigurer.

[45] Dans *Groupe TVA Inc.*, [2000] CCRI nº 67, le Conseil a expliqué que certains facteurs militent en faveur d'unités plus petites et il a résumé les principes qu'il prend en considération lorsqu'il doit déterminer l'unité habile à négocier. Dans cette décision, la demande avait été présentée en vertu de l'article 18.1 du *Code*, mais le Conseil considère que les commentaires suivants s'appliquent en l'espèce:

[81] The principles governing bargaining unit determination are well established and have been reiterated in countless decisions. Among the goals the Board attempts to achieve is to establish units that take into account both the employees' and employer's interests such that a balance in that respect is achieved. More specifically, units should provide the employer to the greatest extent possible with the flexibility to manage its operations in a more effective and efficient manner while at the same time providing employees with the best means of protecting their rights under the *Code*, as well as the greatest amount of flexibility in furthering their careers. Ultimately, the Board seeks to establish units that are viable and that allow for effective collective bargaining and harmonious labour relations (see *Canada Post Corporation, supra*; *Quebec North Shore & Labrador Railway Co.* (1992), 90 di 110; and 93 CLLC 16,020 (CLRB no. 978); *Canadian Museum of Civilization, supra*; and *Canadian Pacific Limited* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; and 76 CLLC 16,018 (CLRB no. 59)).

...

[83] While the Board favours an all-employee unit or the creation and maintenance of larger bargaining units, the Board will nevertheless create less than all encompassing units or fragment an existing employee complement where there are compelling reasons to do so. **The factors that favour smaller units include a diverging community of interests, geographical factors, specific statutory provisions, the likelihood that a larger unit will not be viable, and an interest in enabling employees to obtain representation.**

(pages 23-24; emphasis added)

[46] In *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85, confirmed by a reconsideration panel in *CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc.*, [2003] CIRB no. 220, the Board explained that when the certification application is for a unit that is different from what currently exists, the labour relations history is a factor that will be considered as well:

[45] When the unit applied for is exactly the same as a unit that is already represented, the determination of an appropriate unit is facilitated by the fact that the unit has already been found to be an appropriate unit by the Board. When the application is a raid for a unit that is different than what currently exists, the Board's assessment of what constitutes an appropriate unit will, in almost every case, be influenced by the labour relations success of the existing unit; the **labour relations history of the parties is one of the many factors that the Board will consider when determining whether a unit is appropriate.** ... It would be contrary to the objectives of the *Code* for the Board to certify a union as the bargaining agent for a unit that is less appropriate for collective bargaining than the unit that already exists. While the Board could grant certification for a unit that is just as appropriate as the unit that is already in existence, it will almost always be the case that the unit created

[81] Les principes régissant la détermination des unités de négociation sont bien établis et ont été réitérés dans d'innombrables décisions. Un des buts du Conseil consiste à établir des unités en tenant compte tant des intérêts des employés que des intérêts de l'employeur afin de maintenir un juste équilibre. Plus particulièrement, les unités doivent autant que possible accorder à l'employeur la souplesse nécessaire pour qu'il puisse gérer ses affaires de manière plus efficiente et efficace, tout en fournissant aux employés les meilleurs moyens de protéger les droits qui leur sont conférés par le *Code* et toute la souplesse nécessaire à leur avancement. Au bout du compte, le Conseil tente de mettre en place des unités viables, qui facilitent la négociation collective et l'établissement de relations du travail harmonieuses (voir *Société canadienne des postes*, précitée; *Chemin de fer Quebec North Shore & Labrador* (1992), 90 di 110; et 93 CLLC 16,020 (CCRT nº 978); *Musée canadien des civilisations*, précitée; et *Canadien Pacifique Limitée* (1976), 13 di 13; [1976] 1 Can LRBR 361; et 76 CLLC 16,018 (CCRT nº 59)).

...

[83] Même si le Conseil privilégie une unité englobant tout l'effectif ou la création et le maintien d'unités de négociation plus importantes, il lui arrive de créer des unités qui n'englobent pas tout l'effectif ou de fragmenter l'ensemble des employés lorsqu'il a des motifs impérieux de le faire. **Parmi les facteurs qui militent en faveur d'unités plus petites, mentionnons l'absence de communauté d'intérêts, la situation géographique, des dispositions législatives particulières, la probabilité qu'une unité plus importante ne soit pas viable et le désir de permettre aux employés d'être représentés.**

(pages 23-24; c'est nous qui soulignons)

[46] Dans l'affaire *CFSK-TV, une division de CanWest Inc.*, [2002] CCRI nº 199; et 87 CLRBR (2d) 85, confirmée par un banc de révision dans *CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc.*, [2003] CCRI nº 220, le Conseil a expliqué que dans le cas d'une demande visant à obtenir une accréditation pour une unité différente de l'unité existante, les relations du travail antérieures doivent également être prises en considération:

[45] Lorsque l'unité visée correspond exactement à l'unité qui est déjà représentée, la tâche de déterminer la composition de l'unité habile à négocier collectivement s'en trouve facilitée du fait que le Conseil a déjà statué que l'unité était habile à négocier collectivement. Quand il y a maraudage en vue de représenter une unité différente de celle qui existe, le Conseil prend presque toujours en considération les relations de travail entourant l'unité établie pour définir l'unité de négociation qu'il juge habile à négocier collectivement; **les relations de travail antérieures sont l'un des nombreux facteurs dont le Conseil tient compte pour rendre sa décision**... Le Conseil ferait échec aux objectifs du *Code* s'il accréditait un syndicat à titre d'agent négociateur d'une unité qui est moins habile à négocier collectivement que celle qui a déjà été définie. Rien n'empêche le Conseil d'accréditer une unité qui est aussi habile à négocier collectivement que celle qui existe déjà, mais, dans

will be more appropriate for collective bargaining, as **the Board generally seeks to improve labour relations**.

(pages 17-18; emphasis added)

[47] In *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133), decision upheld by a reconsideration panel in *Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; and 96 CLLC 220-040 (CLRB no. 1148), the Board had to consider an application filed by a union that was seeking to represent, in a single bargaining unit, office employees from a number of bargaining units who had been represented for years by various bargaining agents. The Board mentioned that, in such a case, it should assess the appropriateness of a unit having regard to the fundamental objectives of the *Code*:

... the Board's role is to provide, through the structure of bargaining units, an institutional framework within which bargaining can take place and which most accurately reflects the situation of the parties, having regard to the result sought.

It stands to reason that this task differs somewhat, **depending on whether one is starting from scratch or whether there are already existing units**. The emphasis will be, in the first case, on access to the collective bargaining process, and in the latter case, on the proper functioning of the structure... In the present case, this distinction is also highlighted by the argument of certain parties that the Board's role should be limited to defining appropriate units and not the most appropriate units.

It is true that when the Board considers an application for certification, it does not have to determine the most appropriate unit. This does not mean, however, that all units are equally appropriate, particularly where access to unionization is not at issue, as is the case here. If this were the case, the Board's exclusive jurisdiction to determine the appropriateness of units would have no real substance or effect. **When dealing with one or more certification applications, the Board must assess the appropriateness of a unit, or a configuration of bargaining units, having regard to the fundamental objectives of the *Code* and the particular corporate structure into which this unit or these units must fit and develop**.

(page 12; emphasis added)

[48] Applying the foregoing jurisprudence to the case at hand, the Board finds that the national unit proposed by the CCT is not appropriate.

[49] Without coming to the conclusion that the current bargaining unit structure comprising 21 bargaining units

la plupart des cas, l'unité créée sera plus habile à négocier collectivement car le **Conseil s'emploie généralement à améliorer les relations de travail**.

(pages 17-18; c'est nous qui soulignons)

[47] Dans l'affaire *Télébec Ltée* (1995), 99 di 1 (CCRT nº 1133), décision confirmée par le banc de révision dans *Télébec Ltée* (1995), 99 di 141; et 96 CLLC 220-040 (CCRT nº 1148), le Conseil devait examiner une demande d'accréditation présentée par un syndicat qui visait à représenter, au sein d'une seule unité de négociation, des employés de bureau appartenant à un certain nombre d'unités de négociation qui avaient été représentés pendant des années par divers agents négociateurs. Le Conseil a mentionné que dans un tel cas, il doit évaluer l'habileté de l'unité à négocier collectivement en regard des objectifs fondamentaux du *Code*:

... le rôle du Conseil est de traduire en termes institutionnels, par le biais de la structure des unités de négociation, un cadre et un espace de négociation qui traduisent le mieux les réalités des parties à l'égard du résultat recherché.

Or, il tombe sous le sens que cette tâche diffère quelque peu **selon qu'on se trouve en terrain vierge, si l'on peut dire, ou en présence d'unités existantes**. Dans le premier cas, l'accent portera davantage sur l'exigence d'assurer l'accès au processus de la négociation collective alors que dans le second les exigences de fonctionnement de la structure s'avéreront relativement plus importantes... En l'instance, cette distinction est également mise en évidence par l'argument de certaines parties suivant lequel la tâche du Conseil devrait se limiter à définir des unités habiles à négocier collectivement et non pas les unités les plus habiles à le faire.

Il est certes vrai que le Conseil, lorsqu'il est saisi d'une demande d'accréditation, n'a pas à rechercher l'unité la plus appropriée. Mais ceci ne signifie pas pour autant, surtout dans des cas où, comme ici, l'accès à la syndicalisation n'est pas en cause, que toutes les unités se valent. Si tel était le cas, la compétence exclusive du Conseil de décider du caractère habile à négocier des unités serait dépourvue de tout contenu ou effet réel. **En présence d'une ou de plusieurs demandes d'accréditation, le Conseil doit donc évaluer l'à-propos d'une unité ou d'une configuration d'unités de négociation en regard des objectifs fondamentaux du *Code* et du cadre particulier de l'entreprise dans lequel cette unité ou ces unités doivent s'inscrire et se développer**.

(page 12; c'est nous qui soulignons)

[48] Après avoir appliqué la jurisprudence citée précédemment à l'affaire en l'espèce, le Conseil conclut que l'unité nationale recherchée par le CCT n'est pas habile à négocier collectivement.

[49] Sans en venir à la conclusion que la structure actuelle qui englobe 21 unités de négociation ne peut

could not be reviewed, pursuant to a section 18.1 application, the Board finds that a unit covering all Securicor employees in Canada would not promote the establishment of sound and harmonious labour relations at the present time. In the instant matter, the Board examined the history of the labour relations between the parties and the fact th at these relations have been established on a geographical basis. The community of interests of the employees involved is indeed strongly linked to t he various geographical regions. In that respect, it should be noted that the employer opposes the CCT's application and mentioned the fact that current independent bargaining units are working within existing collective agreements.

[50] The Board has taken into consideration the fact that all of the current bargaining units have already been found to be appropriate at some point in time, that a successful relationship has already been established in respect of these units and that collective agreements were applicable to most of the units when the CCT's application was filed.

[51] The Board also considered the wishes of the employees and their right to be represented by the bargaining agent of their choice in such applications. A confidential petition was sent to the Board in that respect.

[52] Moreover, from a geographical point of view, it is not clear that the proposed structure is in the best interests of the employees scattered throughout the country. It should also be kept in mind that the Board has before it three applications for certification filed during the open period, in respect of bargaining units presently represented by Teamsters local unions and that in each application the Board has ordered that a vote be held. This is particularly the case for the Montréal region, which has close to 400 employees in the bargaining unit presently represented by the Teamsters local union. Without drawing any conclusions, given that the ballot boxes are being kept sealed, these applications indicate that a certain number of employees wish to change bargaining agents.

[53] For all of these reasons and having regard to the objectives of the *Code*, the Board considers that the unit applied for by the CCT is not appropriate for collective bargaining and that the application for certification should be dismissed.

pas être modifiée, en vertu d'une demande fondée sur l'article 18.1, le Conseil conclut qu'une seule unité visant tous les employés de Securicor au Canada ne favoriserait pas, à l'heure actuelle, l'établissement de relations du travail saines et harmonieuses. Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil a examiné les relations du travail antérieures entre les parties ainsi que le fait que ces relations ont été établies en fonction de la situation géographique. La communauté d'intérêts des employés en cause est en effet étroitement liée aux diverses régions. À cet égard, il faut souligner que l'employeur s'oppose à la demande d'accréditation présentée par le CCT et qu'il a mentionné que les unités de négociation distinctes existantes travaillent dans le cadre des conventions collectives actuelles.

[50] Le Conseil a pris en considération le fait que toutes les unités de négociation existantes ont déjà été jugées habiles à négocier collectivement à un moment ou à un autre, qu'une relation fructueuse est déjà établie au sein de ces unités et que des conventions collectives s'appliquaient à la plupart des unités lorsque le CCT a présenté sa demande d'accréditation.

[51] Le Conseil a également tenu compte de la volonté des employés ainsi que de leur droit d'être représentés par l'agent négociateur de leur choix dans de telles demandes d'accréditation. Une pétition confidentielle à cet effet a de plus été envoyée au Conseil.

[52] De plus, d'un point de vue géographique, il n'est pas dit que la structure recherchée soit la meilleure pour les intérêts des employés se situant un peu partout sur le territoire. Il ne faut pas oublier non plus que le Conseil a été saisi de trois demandes d'accréditation présentées durant la période ouverte, à l'égard d'unités de négociation actuellement représentées par différentes sections locales de la Fraternité internationale des Teamsters, et que la tenue d'un vote a été ordonnée dans les trois cas. C'est notamment le cas pour la région de Montréal qui compte près de 400 employés dans l'unité de négociation représentée actuellement par le syndicat local des Teamsters. Sans tirer de conclusions, puisque les bulletins de vote sont conservés sous scellé, ces demandes démontrent qu'un certain nombre d'employés souhaitent changer d'agent négociateur.

[53] Pour tous les motifs qui précèdent et compte tenu des objectifs du *Code*, le Conseil conclut que l'unité pour laquelle le CCT sollicite l'accréditation n'est pas habile à négocier collectivement et que la demande d'accréditation doit être rejetée.

D - Required Support

[54] Notwithstanding the above conclusion on the appropriateness of the bargaining unit, the Board nevertheless considered the question of union support in this application as this question is of great interest and may be raised in other files.

[55] In a regular certification application, pursuant to section 29(2) of the *Code*, the union simply needs to prove it has the support of between 35% and 50% of the employees in the unit in order to obtain a vote. When attempting to displace an incumbent bargaining agent, a situation termed "raid" in the current language of labour relations, the applicant union must at the time of the raid application have more than 50% of the employees as members of the union. The Board's concern is to preserve industrial peace (see *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can. LRBR 270 (CLRB no. 151); *Canadian Pacific Express and Transport Ltd.*, *supra*).

[56] The Board, in *Loomis Armored Car Service Ltd.*, July 17, 1999 (CIRB LD 97), determined that when an application for certification filed by a council of trade unions is intended to oust or displace certified bargaining agents that are not members of the said council, the situation must nevertheless be regarded as **being in the nature of a raid**. In that decision, the Board reconsidered an order that certified the Western Canada Council of Teamsters for a bargaining unit comprising all employees of Loomis Armored Car Service Ltd. Securicor is in fact the successor employer to Loomis in the provinces of Alberta, Saskatchewan and Manitoba. In that matter, the reconsideration panel asked the original panel to reconsider its initial decision with a view to determining whether different considerations should apply where the certification is being sought by a council of trade unions, rather than a single trade union.

[57] In that reconsideration decision, the Board mentioned that the application for certification of a bargaining unit spanning the Prairie region could be considered **as being in the nature of a raid** as the applicant was seeking to displace bargaining agents representing smaller units sought by the raiding union. The Board made the following comments:

D - Appui nécessaire

[54] Nonobstant la conclusion qui précède sur l'habileté à négocier de l'unité de négociation, le Conseil a tout de même examiné la question de l'appui au syndicat en l'espèce puisqu'il s'agit d'une question de grand intérêt qui pourrait être soulevée dans d'autres affaires.

[55] Aux termes du paragraphe 29(2) du *Code*, dans le cas d'une demande d'accréditation courante, le syndicat doit seulement démontrer qu'il a l'appui de 35 % à 50 % des employés de l'unité pour obtenir la tenue d'un scrutin. Lorsqu'un syndicat requérant tente de supplanter un agent négociateur déjà en place, une situation qualifiée de maraudage dans le vocabulaire commun des relations du travail, il doit, au moment du dépôt de la demande, détenir l'appui de plus de 50 % des employés. Le Conseil est soucieux de préserver la paix industrielle (voir *CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée* (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT nº 151); et *Canadien Pacifique Express et Transport*, précitée).

[56] Dans l'affaire *Les Blindés Loomis Ltée*, 17 juillet 1999 (CCRI LD 97), le Conseil a déterminé que lorsqu'une demande d'accréditation provenant d'un regroupement de syndicats vise à déloger ou à remplacer des agents négociateurs accrédités non membres dudit regroupement, la situation doit malgré tout être qualifiée comme étant **de la nature d'un maraudage**. Dans cette décision, le Conseil a réexaminé une ordonnance accréditant le Western Canada Council of Teamsters à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation comprenant tous les employés de Loomis Armored Car Service Ltd. En fait, Securicor est l'employeur successeur de Loomis en Alberta, en Saskatchewan et au Manitoba. Dans cette affaire, le banc de révision a demandé au banc initial de réexaminer sa décision dans le but de trancher la question de savoir si différents critères devraient s'appliquer lorsque l'accréditation est demandée par un regroupement de syndicats plutôt que par un syndicat unique.

[57] Dans sa décision, le banc de réexamen a mentionné que la demande d'accréditation d'une unité de négociation s'étendant à la région des Prairies pouvait être considérée **comme de la nature d'un maraudage** puisque le requérant cherchait à remplacer les agents négociateurs représentant de petites unités dont il sollicitait l'accréditation. Le Conseil a fait les observations suivantes:

> Essentially, the present application can be considered **as being in the nature of a raid as there are existing bargaining agents, not members of the council which the applicant seeks to displace**. Thus the Board must ensure the representive nature of the applicant among the employees of the proposed bargaining unit and thereafter, exercise its discretion under section 32 of the *Code* in favour of the applicant council. Nor should section 32 be seen as a means of bringing into the fold a greater number of employees than contemplated in the original certifications.
>
> (*Loomis Armored Car Service Ltd., supra*, page 3; emphasis added)

[58] In *Tank Truck Transport Inc. et al.*, [1999] CIRB no. 27, the Board had to consider an application for certification filed by the CCT (as in the present matter), pursuant to section 32 of the *Code*, for all the employer's businesses. The employees of the main employer's business were already represented by a union of Teamsters locals. The CCT was seeking to enlarge the bargaining unit by including the unrepresented employees of the employer's three other businesses. In that decision, the Board considered the application as being in the nature of a raid:

> [16] While purporting to be a new application for a larger group of employees, the instant application was considered by the other parties and the Board **as being in the nature of a raid.**
>
> (page 7; emphasis added)

[59] In *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022), the Board reviewed an application for certification filed by a council of trade unions (the Council of Railway Unions), pursuant to section 32 of the *Code*, for a unit of shopcraft employees. The unit had already been found, pursuant to section 18 of the *Code*, to be appropriate for collective bargaining in *VIA Rail Canada Inc.* (1992), 90 di 1 (CLRB no. 963). In *VIA Rail Canada Inc. (1022)*, *supra*, the Board observed that the application for certification filed by the Council of Railway Unions covered a broader unit than had previously existed and determined that the application was **in the nature of a raid**. The Board dismissed the application as the membership evidence did not indicate that the council represented a majority of the employees in the bargaining unit:

> Essentiellement, la présente demande peut être considérée **comme étant du maraudage, puisqu'il existe déjà des agents négociateurs qui ne sont pas membres du regroupement et que le requérant cherche à remplacer**. Le Conseil doit donc s'assurer que le requérant a l'appui de la majorité des employés de l'unité de négociation proposée et, par la suite, exercer son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 32 du *Code* en faveur du regroupement de syndicats qui présente la demande. Qui plus est, l'article 32 ne devrait pas être considéré comme un moyen d'inclure dans l'unité un nombre d'employés supérieur à celui qui était envisagé dans les accréditations initiales.
>
> (*Les Blindés Loomis Ltée*, précitée, pages 3-4; c'est nous qui soulignons)

[58] Dans *Tank Truck Transport Inc. et autres*, [1999] CCRI nº 27, le Conseil était saisi d'une demande d'accréditation présentée par le CCT (comme en l'espèce) aux termes de l'article 32 du *Code*, visant les employés de toutes les entreprises de l'employeur. Les employés de l'entreprise principale de l'employe ur étaient déjà représentés par un syndicat formé de sections locales de la Fraternité internationale des Teamsters. Le CCT cherchait à élargir l'unité de négociation de manière à inclure les employés non représentés des trois autres entreprises de l'employeur. Dans sa décision, le Conseil a considéré cette demande comme étant de la nature d'un maraudage:

> [16] La présente demande, qui est soi-disant une nouvelle demande d'accréditation visant un groupe plus important d'employés, est considérée par les autres parties et par le Conseil **comme étant du maraudage**.
>
> (page 7; c'est nous qui soulignons)

[59] Dans *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT nº 1022), le Conseil a examiné une demande d'accréditation présentée par un regroupement de syndicats (le Conseil des syndicats ferroviaires), en vertu de l'article 32 du *Code*, visant une unité d'employés d'atelier. Le Conseil avait jugé cette unité habile à négocier collectivement, en vertu de l'article 18 du *Code*, dans *VIA Rail Canada Inc.* (1992), 90 di 1 (CCRT nº 963). Dans *VIA Rail Canada Inc. (1022)*, précitée, le Conseil a fait remarquer que la demande d'accréditation présentée par le Conseil des syndicats ferroviaires visait une unité dont la portée était plus grande que celle qui existait antérieurement et a conclu qu'il s'agissait d'une demande **de la nature d'un maraudage**. Dans cette affaire, le Conseil a rejeté la demande, car la preuve d'adhésion n'établissait pas que le regroupement de syndicats représentait la majorité des employés de l'unité de négociation:

The present application **may be considered as being in the nature of a raid. Certainly there are existing bargaining agents, which the applicant seeks to displace**, although those bargaining agents of course represent employees in the existing craft bargaining units, whereas it is the right to represent the employees in the new unified unit that, given our determination as to the appropriate unit in this case, is in issue here. The effect of section 29 of the *Code* **is that a raiding trade union is not entitled to be placed on a representation ballot unless it can establish that a majority of the employees in the bargaining unit are among its members**. ...

(pages 92-93; emphasis added)

[60] In *Télébec Ltée*, *supra*, the Board did not allow one of the applicant unions to participate in the representation votes, ordered in respect of the new bargaining units. In that matter, six unions had applied for certification further to the transfer of constitutional jurisdiction from the provincial to the federal level. One of the applicant unions, the Syndicat des travailleurs et travailleuses de Télébec-CNTU (CNTU), had never represented employees of Télébec before and sought to represent a unit larger than the provincially recognized units. The original panel decided that all the provincially recognized bargaining agents, who filed certification applications, could participate in a vote save and except the CNTU, because it did not meet the basic requirements of the *Code* with respect to a union's representative character.

[61] The reconsideration panel dismissed the application and considered the CNTU's application as a raid:

This characterization stemmed from the fact that **the CNTU was seeking to represent, in a single bargaining unit, office employees from a number of bargaining units who were represented for years by various bargaining agents**. Although the certification application sought to redefine the bargaining structure for the office employees, it was not a first attempt at unionizing these employees, or at acquiring for them the right to bargain collectively. **Its main purpose was to oust the incumbent bargaining agents. In this sense, CNTU's application corresponds to the notion of raiding which the Board has adopted and has applied until now**.

Over the years, the Board has developed principles governing membership support in the case of raid situations. The first decisions dealing with this question held that the unit sought must be identical to the existing unit and that the union seeking to oust another union must have the support of more than 50% of the employees in the unit when it files its certification application. If the incumbent bargaining agent still represents a majority of employees, the Board orders a representation vote

La présente demande, toutefois, **peut être considérée comme une forme de maraudage. En effet, les employés sont déjà représentés par des agents négociateurs que le requérant cherche à supplanter**. Toutefois, bien que ces agents négociateurs représentent les employés qui sont actuellement membres des unités de négociation existantes d'employés d'ateliers, c'est le droit de représenter les employés au sein de la nouvelle unité unifiée qui est en cause ici. En raison de l'article 29 du *Code*, **un syndicat maraudeur ne peut être inscrit sur le bulletin de vote à moins qu'il ne puisse démontrer qu'il compte parmi ses membres la majorité des employés de l'unité de négociation**.

(pages 92-93; c'est nous qui soulignons)

[60] Dans *Télébec Ltée*, précitée, le Conseil n'a pas permis à un des syndicats requérants de participer au scrutin de représentation ordonné relativement aux nouvelles unités de négociation. Dans cette affaire, six syndicats avaient présenté des demandes d'accréditation à la suite d'un transfert de compétence constitutionnelle, du niveau provincial au niveau fédéral. L'un des syndicats requérants, soit le Syndicat des travailleurs et travailleuses de Télébec-CSN (CSN), n'avait jamais représenté les employés de Télébec auparavant et cherchait à représenter une unité plus grande que les unités accréditées au niveau provincial. Le banc initial avait déterminé que tous les agents négociateurs reconnus au niveau provincial qui avaient présenté une demande d'accréditation pourraient participer à un scrutin, à l'exception de la CSN, parce que celui-ci ne satisfaisait pas aux exigences minimales du *Code* quant au caractère représentatif d'un syndicat.

[61] Le banc de révision a rejeté la demande de réexamen et a conclu que la demande de la CSN était de la nature d'un maraudage:

Cette qualification résultait du fait que **la CSN voulait représenter, au sein d'une seule unité de négociation, des employés de bureau membres de plusieurs unités de négociation, qui étaient représentés depuis des années par divers agents négociateurs**. Bien que cette demande d'accréditation proposait une redéfinition de la structure de négociation visant les employés de bureau, elle ne tentait pas d'obtenir pour ces employés un premier accès à la syndicalisation ou le droit de négocier collectivement pour la première fois leurs conditions de travail. **Elle tentait d'abord et avant tout de remplacer les agents négociateurs en place. En ce sens, la demande de la CSN répond à la notion de maraudage que le Conseil a jusqu'ici retenue et appliquée**.

Au fil des ans, le Conseil a élaboré les règles de représentativité qui s'appliquent dans un contexte de maraudage. Les premières décisions sur cette question ont établi que l'unité visée doit être identique à celle qui existe déjà et que le syndicat qui veut en déplacer un autre doit détenir plus de 50 % d'adhésions dans cette unité de négociation au moment de présenter sa demande. Si l'agent négociateur en place représente toujours une majorité d'employés, le Conseil ordonne un scrutin de représentation en

under section 29(1) to satisfy itself, in accordance with section 28(c), that a majority of employees wants to be represented by one of the unions. However, if the Board is satisfied that the raiding union has the required majority, it can certify it without a representation vote.

...

So far, the Board has followed this approach in all raid situations, including *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CLRB no. 951); and *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CLRB. no. 1022). In both cases, the Board reaffirmed **that a union seeking to oust one or more other unions must have the support of more than 50% of the employees in the unit sought**.

(*Télébec Ltée*, *supra*, pages 145 and 148; and 143,387-143,389; emphasis added)

[62] The reconsideration panel stated that the requirement found in section 29(2) of the *Code*, that a mandatory vote must be held when between 35% and 50% of the employees in the unit are members of the trade union, only applies when the employees affected by the application for certific ation are not already represented by a union ("open field"). The Board confirmed that when the employees included in the new bargaining unit are already represented by many recognized bargaining agents, the applicant union must at the time of the raid application have more than 50% of the employees as its members in order to obtain a vote:

In support of its reconsideration application, the CNTU proposed a literal interpretation of section 29(2). It argued that a vote is mandatory in the case of the office employee unit in respect of which, it c laims, "no other trade union is the bargaining agent." In our opinion and given the Board's recent definition of this unit, this argument does not take into account past Board decisions which have established that section 29(2) of the *Code* does not apply to a "raiding" application. The main purpose of such an application is to enable employees to change bargaining agents. This provision applies only where there genuinely is a so-called "open field," that is, where there is no union. CNTU's interpretation apparently does not take into account the overall provisions of the *Code* concerning the representative character or their purpose, including the objective of the mandatory vote under section 29(2) which, in the final analysis, must allow non-unionized employees to decide whether they really want to be represented by a union. In the Board's opinion, this interpretation is confirmed by section 30(2) which gives employees the opportunity of choosing not to be represented by one of the trade unions named on a ballot, where the field is open.

...

The purpose of section 29(2) is therefore to facilitate access to collective bargaining by employees not represented by a

vertu du paragraphe 29(1), afin de se convaincre, comme l'exige l'alinéa 28c), qu'une majorité d'employés favorise l'un ou l'autre des syndicats pour les représenter. Si toutefois le Conseil est convaincu que seul le syndicat maraudeur détient la majorité requise, il peut l'accréditer sans tenir de scrutin de représentation.

...

À ce jour, le Conseil a suivi cette approche dans tous les cas de maraudage, y compris dans *Télé-Métropole Inc.* (1992), 88 di 205 (CCRT n° 951); et dans *VIA Rail Canada Inc.* (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022). Dans ces deux cas, le Conseil a réaffirmé l'exigence selon laquelle **un syndicat qui tente d'en supplanter un ou plusieurs autres doit détenir plus de 50 % d'adhésions dans l'unité visée**.

(*Télébec Ltée*, précitée, pages 145 et 148; et 143,387-143, 389; c'est nous qui soulignons)

[62] Le banc de révision a indiqué que l'exigence énoncée au paragraphe 29(2) du *Code*, en ce qui a trait au scrutin obligatoire lorsque de 35 % à 50 % des employés de l'unité sont membres du syndicat, ne s'applique que lorsque les employés visés par la demande d'accréditation ne sont pas déjà représentés par un syndicat (situation dite de «champ libre»). Le Conseil a confirmé que lorsque les employés de la nouvelle unité de négociation sont déjà représentés par de nombreux agents négociateurs volontairement reconnus, plus de 50 % des employés doivent être membres du syndicat requérant à la date de la demande présentée dans le cadre d'un maraudage pour obtenir la tenue d'un scrutin:

Dans le cas présent, la CSN, au soutien de sa demande de réexamen, propose une interprétation littérale du paragraphe 29(2). À notre avis, sa prétention selon laquelle un scrutin est obligatoire à l'égard de l'unité des employés de bureau qui, selon elle, «n'est représentée par aucun syndicat», vu sa définition récente par le Conseil, ne tientpas compte de la jurisprudence du Conseil qui a établi que le paragraphe 29(2) du *Code* ne s'applique pas à une demande d'accréditation de la nature d'un maraudage. Une telle demande vise d'abord et avant tout à permettre aux employés de changer d'agent négociateur. Cette disposition ne s'applique qu'aux véritables situations dites «de champ libre», c'est-à-dire lorsqu'il n'y a aucun syndicat en cause. L'interprétation de la CSN ne semble pas tenir compte non plus de l'ensemble des dispositions du *Code* sur la représentativité syndicale ni de leur finalité, dont le but visé par le scrutin obligatoire du paragraphe 29(2) qui, en définitive, doit permettre aux employés de décider s'ils désirent véritablement être représentés par un syndicat si aucun syndicat ne les représente déjà. Pour le Conseil, cette interprétation est confirmée par le paragraphe 30(2) qui prévoit l'option de la non-syndicalisation sur le bulletin de vote en situation de champ libre.

...

Le paragraphe 29(2) vise donc à faciliter l'accès à la négociation collective aux employés qui ne sont pas représentés

bargaining agent. However, in the present case, one fact is undeniable: employees included in the new bargaining unit are already represented by many recognized bargaining agents. ...

The Board sees no reason to depart from the membership support rule imposed on a raiding union as it has been applied since the 1972 amendments; **this rule also applies in raid situations where the bargaining unit configuration is altered. Such a change does not fundamentally alter the nature of the application, or the applicable membership support rule**. ...

For all practical purposes, to accept CNTU's interpretation would mean that the industrial peace sought by the membership support rule in raid situations would be jeopardized, since a raiding union with the support of between 35% and 50% of the employees in a unit could require a vote, by convincing the Board that the bargaining unit should be redefined. The Board therefore believes that CNTU's argument cannot serve as the basis for reversing its longstanding membership support rule in raid situations.

(*Télébec Ltée*, *supra*, pages 149-150; and 143,389-143,390; emphasis added)

[63] Thus, according to the principles set out above, the Board finds that this is an application for certification in the nature of a raid and that, in this type of case, the Board requires that the raiding union demonstrate that it has majority support, that is, more than 50% of the employees in the proposed bargaining unit.

[64] The Board found in the instant matter that the applicant union does not have the support of the majority of the members comprised in the unit sought, that is 50%.

VI - Decision

[65] The Board found that the CCT had the necessary status to bring this certification application before it. The Board concluded that the proposed bargaining unit was not appropriate for collective bargaining pursuant to section 28 of the *Code*. Even had the bargaining unit been appropriate, the Board would not have certified the CCT, since it lacked the support of the majority of the employees in the proposed unit. Considering these conclusions, it was not necessary for the Board to decide whether it would have been appropriate to exercise its discretion to certify the CCT under section 32(2) of the *Code*, given all the circumstances

par un agent négociateur. Or dans le cas présent, un fait indéniable demeure: les employés visés par la nouvelle unité de négociation sont déjà représentés par une multiplicité d'agents négociateurs reconnus...

Le Conseil ne voit aucune raison de s'écarter ici de la règle de représentativité exigée d'un syndicat maraudeur telle qu'elle est appliquée depuis les amendements de 1972, y compris lorsque la configuration des unités de négociation est modifiée à cette occasion. Une telle modification ne change pas fondamentalement la nature de la demande ni les règles de représentativité applicables...

L'interprétation de la CSN, si elle était acceptée, signifierait à toutes fins utiles que l'objectif de paix industrielle visé par la règle de représentativité en cas de maraudage serait compromis puisqu'un syndicat maraudeur qui possède entre 35 % et 50 % d'adhésions pourrait exiger un scrutin, s'il convainc le Conseil de la nécessité de redéfinir l'unité de négociation. C'est pourquoi le Conseil considère que la prétention de la CSN ne peut servir d'assise à un renversement de la politique de représentativité appliquée depuis de nombreuses années dans les cas de maraudage.

(*Télébec Ltée*, précitée, pages 149-150; et 143,389-143,390; c'est nous qui soulignons)

[63] Selon donc les principes énoncés précédemment, le Conseil conclut qu'il s'agit d'une demande d'accréditation de la nature d'un maraudage et que, dans ce type d'affaire, le Conseil exige que le syndicat en cause fournisse la preuve qu'il a l'appui de la majorité, c'est-à-dire de plus de 50 % des employés compris dans l'unité recherchée.

[64] Le Conseil a conclu en l'espèce que le syndicat requérant n'a pas l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité recherchée, soit 50 %.

VI - Décision

[65] Le Conseil a conclu que le CCT avait la qualité nécessaire pour le saisir de la présente demande d'accréditation. Il a conclu également que l'unité de négociation recherchée n'était pas habile à négocier collectivement en vertu de l'article 28 du *Code*. Même si l'unité de négociation avait été jugée habile à négocier, le Conseil n'aurait pas accrédité le CCT, puisqu'il ne détient pas l'appui de la majorité des employés compris dans l'unité recherchée. À la lumière des conclusions qui précèdent, il n'était pas nécessaire que le Conseil tranche la question de savoir s'il devait exercer son pouvoir discrétionnaire et accréditer le

in this case, including the reference to the CCT in one of the collective agreements filed with the Board.

[66] For all of the above reasons, the Board dismisses the application filed by the Canada Council of Teamsters and orders that the ballot boxes kept sealed in file nos. 24064-C, 24207-C and 24215-C, while awaiting the result of the present application, be opened.

CCT en vertu du paragraphe 32(2) du *Code*, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, y compris du fait qu'il est fait référence au CCT dans une des conventions collectives qui ont été présentées au Conseil.

[66] Pour tous les motifs qui précèdent, le Conseil rejette la demande présentée par le Conseil canadien des Teamsters et ordonne l'ouverture des boîtes de scrutin conservées sous scellé dans l'attente de l'issue de la présente demande, et ce, dans les dossiers n^{os} 24064-C, 24207-C et 24215-C.

APPENDIX

Bargaining Agent	Unit	Collective Agreement	Location	Nbr. empl.'s	Total
The International Union of Operating Engineers, Local 946	6974-U	exp: June 30, 2003	- Saint-John - Fredericton - Moncton - Bathurst - Charlottetown	30 14 23 9 9	85
United Steelworkers of America, Local 9342	7714-U	from Aug. 1, 2001 to July 31, 2004	- St. John's - Gander - Corner Brook	48 6 8	62
Armored Car Employees Association	7430-U	from Oct.1, 2001 to Sept.30, 2005	- London - Windsor	134 12	146
National Automobile, aerospace, transportation and general workers of Canada (CAW Canada)	8437-U	from Nov.1, 2001 to Oct. 31, 2004	- Kingston	30	30
National Automobile, aerospace, transportation and general workers of Canada (CAW Canada) Local 4266A	8145-U	from Nov.1, 2001 to Oct. 31, 2004	- Ottawa	161	161
National Automobile, aerospace, transportation and general workers of Canada (CAW Canada) Local 114	8121-U	from Feb.1, 2001 to Jan. 31, 2004	- Vancouver	226	226

Bargaining Agent	Unit	Collective Agreement	Location	Nbr. empl.'s	Total
National Automobile, aerospace, transportation and general workers of Canada (CAW Canada) Local 114	7614-U	from Oct.1, 2001 to Sept.30, 2004	- Victoria	43	43
International Brotherhood of Teamsters Local 927	8436-U	from Nov.1, 2001 to Oct. 31, 2004	- Halifax - Sydney - Truro	123 11 8	142
Western Canada Council of Teamsters (362, 395, 979)	7892-U	from Dec.1, 2000 to May 31, 2004	- Calgary - Red Deer - Lethbridge - Medecine Hat - Fort McMurray (RR) - Edmonton - Lloydminster - Saskatoon - Prince Albert - Regina - Yorkton - Moose Jaw - Swan River (RR) - Dauphin (RR) - Winnipeg - Brandon	127 14 11 11 5 96 7 28 8 40 5 6 5 5 98 16	482
Teamsters, Local 213	6448-U 8035-U	from July 1, 2000 to June 30, 2003 idem	- Prince George - Terrace - Nanaimo - Comox	23 5 30 13	71
"Canada Council of Teamsters" (91, 141, 419, 879, 880)	6213-U 8201-U 4787-U 7045-U (dispatch Toronto)	from May 27, 2001 to May 1, 2004	- Sudbury - Owen Sound - Toronto - Peterborough - Beamsville	38 19 376 35 63	531

Bargaining Agent	Unit	Collective Agreement	Location	Nbr. empl.'s	Total
Teamsters, Local 931	8081-U	from Feb. 1, 2001 to Jan.31, 2004	- Montréal	357	371
	7926-U (dispatch)	none			
	8080-U		- Sherbrooke - Abitibi	9 5	
Teamsters, Local 69	8079-U	from Sept.1, 2001 to Aug.31, 2004	- Québec - Chicoutimi	89 14	113
	8454-U 8377-U	idem	- Rimouski - Trois-Rivières	10	
			- Thunder Bay	9	9
Total number of employees				**2472**	

ANNEXE

Agent négociateur	Unité	Convention collective	Endroit	Nombre d'employés	Total
Union internationale des opérateurs-ingénieurs, section locale 946	6974-U	exp : 30 juin 2003	- Saint-John - Fredericton - Moncton - Bathurst - Charlottetown	30 14 23 9 9	85
Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9342	7714-U	du 1er août 2001 au 31 juillet 2004	- St. John's - Gander - Corner Brook	48 6 8	62
Armored Car Employees Association	7430-U	du 1er oct. 2001 au 30 sept. 2005	- London - Windsor	134 12	146
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)	8437-U	du 1er nov. 2001 au 31 oct. 2004	- Kingston	30	30
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 4266A	8145-U	du 1er nov. 2001 au 31 oct. 2004	- Ottawa	161	161
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 114	8121-U	du 1er fév. 2001 au 31 janv. 2004	- Vancouver	226	226
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 114	7614-U	du 1er oct. 2001 au 30 sept. 2004	- Victoria	43	43
Fraternité internationale des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôts, aides et ouvriers de diverses industries, section locale 927	8436-U	du 1er nov. 2001 au 31 oct. 2004	- Halifax - Sydney - Truro	123 11 8	142

Agent négociateur	Unité	Convention collective	Endroit	Nombre d'employés	Total
Western Canada Council of Teamsters (sections locales 362, 395, 979)	7892-U	du 1er déc. 2000 au 31 mai 2004	- Calgary - Red Deer - Lethbridge - Medecine Hat -Fort McMurray (RR) - Edmonton - Lloydminster - Saskatoon - Prince Albert - Regina - Yorkton - Moose Jaw -Swan River (RR) - Dauphin (RR) - Winnipeg - Brandon	127 14 11 11 5 96 7 28 8 40 5 6 5 5 98 16	482
Section locale 213 de la Fraternité internationale des Teamsters	6448-U 8035-U	du 1er juillet 2000 au 30 juin 2003 id.	- Prince George - Terrace - Nanaimo - Comox	23 5 30 13	71
«Conseil canadien des Teamsters (sections locales 91, 141, 419, 879, 880)»	6213-U 8201-U 4787-U 7045-U (répartiteurs - Toronto)	du 27 mai 2001 au 1er mai 2004	- Sudbury - Owen Sound - Toronto - Peterborough - Beamsville	38 19 376 35 63	531
Section locale 931 de la Fraternité internationale des Teamsters	8081-U 7926-U (répartiteurs) 8080-U	du 1er fév. 2001 au 31 janv. 2004 aucune	- Montréal - Sherbrooke - Abitibi	357 9 5	371

Agent négociateur	Unité	Convention collective	Endroit	Nombre d'employés	Total
Section locale 69 de la Fraternité internationale des Teamsters	8079-U	du 1er sept. 2001 au 31 août 2004	- Québec - Chicoutimi	89 14	113
	8454-U 8377-U	id.	- Rimouski - Trois-Rivières	10	
			- Thunder Bay	9	9
Nombre total d'employés				**2 472**	

CASES CITED

Canadian Broadcasting Corporation (1982), 44 di 19; and 1 CLRBR (NS) 129 (CLRB no. 383)

Canadian Pacific Express and Transport (1988), 73 di 183 (CLRB no. 682)

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2002] CIRB no. 199; and 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, a Division of CanWest Television Inc., [2003] CIRB no. 220

CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée (1978), 33 di 393; and [1980] 1 Can LRBR 270 (CLRB no. 151)

Latrémouille (Claude) v. *Canada Labour Relations Board et al.*, file nos. A-445-82, A-467-82 and A-725-82, January 22, 1985 (F.C.A.)

Ledcor Industries et al. (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; and 99 CLLC 220-005 (CLRB no. 1225)

Loomis Armored Car Service Ltd., July 17, 1999 (CIRB LD 97)

MacCosham Van Lines Ltd. (1984), 56 di 192; 7 CLRBR (NS) 216; and 84 CLLC 16,051 (CLRB no. 474)

Maritime Employers' Association and Terminaux Portuaires du Québec (1987), 65 di 162; and 19 CLRBR (NS) 34 (CLRB no. 642)

Purolator Courier Ltd. (1993), 91 di 149 (CLRB no. 1003)

Securicor Canada Limited, May 13, 2004 (CIRB LD 1082)

Securicor Canada Limited, May 13, 2004 (CIRB LD 1083)

AFFAIRES CITÉES

Association des employeurs maritimes et Terminaux Portuaires du Québec (1987), 65 di 162; et 19 CLRBR (NS) 34 (CCRT nº 642)

Blindés Loomis Ltée (Les), 17 juillet 1999 (CCRI LD 97)

Canadien Pacifique Express et Transport (1988), 73 di 183 (CCRT nº 682)

CFSK-TV, une division de CanWest Inc., [2002] CCRI nº 199; et 87 CLRBR (2d) 85

CFSK-TV, une division de CanWest Television Inc., [2003] CCRI nº 220

CJMS Radio Montréal (Québec) Limitée (1978), 33 di 393; et [1980] 1 Can LRBR 270 (CCRT nº 151)

Groupe TVA Inc., [2000] CCRI nº 67

Latrémouille (Claude) c. *Conseil canadien des relations du travail et autres*, dossiers nos A-445-82, A-467-82 et A-725-82, 22 janvier 1985 (C.A.F.)

Ledcor Industries et autres (1998), 106 di 122; 41 CLRBR (2d) 145; et 99 CLLC 220-005 (CCRT nº 1225)

Purolator Courrier Ltée (1993), 91 di 149 (CCRT nº 1003)

Securicor Canada Limitée, 13 mai 2004 (CCRI LD 1082)

Securicor Canada Limitée, 13 mai 2004 (CCRI LD 1083)

Securicor Canada Ltée, exploitée sous la raison sociale Securicor Services des valeurs, 13 mai 2004 (CCRI LD 1081)

Securicor Canada Ltd. operating as Securicor Cash Services, May 13, 2004 (CIRB LD 1081)

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (F.C.A., no. A-317-93)

Tank Truck Transport Inc. et al., [1999] CIRB no. 27

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CLRB no. 1133)

Télébec Ltée (1995), 99 di 141; and 96 CLLC 220-040 (CLRB no. 1148)

TVA Group Inc., [2000] CIRB no. 67

VIA Rail Canada Inc. (1992), 90 di 1 (CLRB no. 963)

VIA Rail Canada Inc. (1993), 92 di 90 (CLRB no. 1022)

STATUTE CITED

Canada Labour Code, Part I, ss. 14(3)(f); 16.1; 18.1; 24, 24(2), 24(2)(a), 24(2)(c), 24(2)(d); 28; 29(1), 29(2); 32, 32(2)

Société Radio-Canada (1982), 44 di 19; et 1 CLRBR (NS) 129 (CCRT n° 383)

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et al. v. *Conseil canadien des relations du travail et al.* (1994), 174 N.R. 57 (C.A.F., n° A-317-93)

Tank Truck Transport Inc. et autres, [1999] CCRI n° 27

Télébec Ltée (1995), 99 di 1 (CCRT n° 1133)

Télébec Ltée (1995), 99 di 141; et 96 CLLC 220-040 (CCRT n° 1148)

VIA Rail Canada Inc. (1992), 90 di 1 (CCRT n° 963)

VIA Rail Canada Inc. (1993), 92 di 90 (CCRT n° 1022)

LOI CITÉE

Code canadien du travail, Partie I, art. 14(3)f); 16.1; 18.1; 24, 24(2), 24(2)a), 24(2)c), 24(2)d); 28; 29(1), 29(2); 32, 32(2)

Canada Industrial Relations Board
Conseil canadien des relations industrielles

Vol. 6-04

Reasons for decision

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213,
applicant,
and
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2002,
respondent,
and
Air Canada; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada);
intervenors,
and
International Association of Machinists and Aerospace Workers; Canadian Union of Public Employees; Air Canada Pilots Association; Canadian Air Line Dispatchers Association; Air Line Pilots Association; National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990,
interested parties.

CITED AS: Air Canada

Board File: 24304-C

Decision no. 305
December 24, 2004

This is an application for reconsideration filed pursuant to section 18 of the *Canada Labour Code, Part I.*

Reconsideration - Reconsideration of a reconsideration decision - *Res judicata* - Seniority Lists - Practice and procedure - This is a reconsideration application filed by Local 2213, pursuant to section 18 of the *Code* - The applicant alternately submits that the Board should determine which collective agreement applies to the former members of both Locals - This matter arises out of an arbitral award, integrating Customer Sales and

Motifs de décision

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213,
requérante,
et
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2002,
intimée,
et
Air Canada; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada),
intervenants,
et
Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale; Syndicat canadien de la fonction publique; Association des pilotes d'Air Canada; Association canadienne des régulateurs de vols; Association des pilotes des lignes aériennes; Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990,
parties intéressées.

CITÉ: Air Canada

Dossier du Conseil: 24304-C

Décision n° 305
le 24 décembre 2004

Il s'agit d'une demande de réexamen présentée en vertu de l'article 18 du *Code canadien du travail, Partie I.*

Réexamen - Réexamen d'une décision découlant d'un réexamen - Principe de la chose jugée - Listes d'ancienneté - Pratique et procédure - Il s'agit d'une demande de réexamen présentée par la section locale 2213, en vertu de l'article 18 du *Code* - À titre d'argument subsidiaire, la requérante soutient que le Conseil devrait déterminer laquelle des deux conventions collectives s'applique aux anciens

Service Agents seniority lists, issued by Arbitrator Jolliffe - The Board incorporated the Jolliffe award into a Board order on May 14, 2003 - By way of a bottom-line decision, the Board dismissed Local 2213's application for reconsideration of the Jolliffe award and confirmed the order incorporating the award, with reasons which followed in *Air Canada* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 289 (*Air Canada (289)*) - Local 2213 alleges errors of law or policy with respect to *RD 289* pertaining to the failure to choose a date to merge the seniority lists; failure to consider the impact of the Jolliffe award; errors in its consideration of the evidence; and arriving at a conclusion inconsistent with *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161 (*Air Canada (183)*) - The respondents submits that the issues raised have already been dealt with and addressed in *Air Canada (289)* and by the Federal Court of Appeal - The general powers of the Board pursuant to section 18 are (1) a general review power by the Board to amend, rescind, alter or clarify and confirm the intended scope of a previously issued order, at the request of a party or of its own motion, and (2) a specific review power when a party seeks a reconsideration of a Board decision or order - Section 22 of the *Code* is clear that every decision of the Board is final - Local 2213 had already filed an unsuccessful reconsideration application in the past, therefore this is its second application for reconsideration of the same matter - The Board's jurisprudence establishes that the Board has adopted the approach of rejecting second reconsideration applications filed in relation to the same issues previously reviewed by the Board - In the interest of finality of decision making, second reconsideration applications of the same matter, are entertained only in the exceptional cases and as an extraordinary measure, such as where the application raises significant legal or policy issues or where the decision being reconsidered sets a new precedent - The purpose is to discourage continuous litigation of the same issues by the same parties, avoid long and drawn out processes and ensure some finality to issues - The Board is of the view that no such exceptional or extraordinary circumstances have been raised in this matter - The Board concludes that it will not reconsider *Air Canada (289)*, which is itself a reconsideration decision of the Jolliffe award - The reconsideration powers of the Board are not intended to infinitely review Board decisions with respect to the same issues or to review alleged errors by the Federal Court of Appeal in its judicial review of Board decisions - Furthermore, the Board is not convinced that it is necessary or appropriate in this context to make any order with respect to which

membres des sections locales - L'affaire résulte d'une décision arbitrale intégrant les listes d'ancienneté des préposés aux ventes et aux services à la clientèle rendue par l'arbitre Jolliffe - Le 14 mai 2003, la décision Jolliffe a été incorporée dans une ordonnance du Conseil - Au moyen d'une décision sommaire, le Conseil a rejeté la demande de réexamen de la décision Jolliffe présentée par la section locale 2213 et a confirmé l'ordonnance, dont les motifs de décision ont été rendus ultérieurement dans *Air Canada* (2004), décision du CCRI n° 289, non encore rapportée (*Air Canada (289)*) - La section locale 2213 soutient essentiellement que la décision *Air Canada (289)* est entachée des erreurs de droit ou de principe suivantes: omission de fixer la date de fusion des listes d'ancienneté, omission de tenir compte de l'incidence de la décision Jolliffe, erreurs dans l'examen des éléments de preuve et conclusion incompatible avec la décision rendue antérieurement dans l'affaire *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161 (*Air Canada (183)*) - L'intimée fait valoir que les questions soulevées ont déjà été tranchées dans la décision *Air Canada (289)*, et par le récent arrêt de la Cour d'appel fédérale - Les pouvoirs généraux qui sont conférés au Conseil par l'article 18 du *Code* sont: 1) un pouvoir général de modifier, d'annuler, de clarifier et de confirmer l'objet d'une ordonnance antérieure à la demande d'une partie ou de sa propre initiative, et 2) un pouvoir particulier de réexaminer ses décisions ou ordonnances lorsqu'une demande à cet effet lui est présentée par une partie - L'article 22 du *Code* établit que les décisions du Conseil sont définitives - La section locale 2213 a déjà présenté sans succès une demande de réexamen; par conséquent, la présente demande de réexamen constitue dans les faits la deuxième demande de réexamen de la même question - La jurisprudence du Conseil démontre que le Conseil a adopté une ligne de conduite en rejettant les deuxièmes demandes de réexamen présentées relativement à des questions qu'il a déjà tranchées - Pour assurer le caractère définitif du processus décisionnel, les deuxièmes demandes de réexamen de la même question ne doivent être prises en considération que dans des circonstances extraordinaires et à titre exceptionnel seulement, par exemple, lorsqu'elles soulèvent des questions de droit ou de principe importantes, ou lorsque la décision faisant l'objet d'un réexamen établit un nouveau précédent - Le but est de dissuader les parties de contester les mêmes questions à l'infini, d'éviter les procédures interminables et de faire en sorte que les questions soient tranchées de façon définitive - Le Conseil estime qu'aucune circonstance extraordinaire ou exceptionnelle n'a été invoquée dans

collective agreement applies or in respect to the operation of the collective agreement(s) between the parties - The reconsideration application is dismissed.

la présente affaire - Le Conseil a décidé de s'abstenir de réexaminer la décision *Air Canada (289)*, qui est elle-même la décision découlant du réexamen de la décision Jolliffe - Les pouvoirs de réexamen du Conseil n'ont pas pour objet de permettre le réexamen à l'infini de décisions du Conseil portant sur les mêmes questions ou de prétendues erreurs commises par la Cour d'appel fédérale dans le cadre du contrôle judiciaire de décisions du Conseil - Enfin, le Conseil n'est pas convaincu qu'il soit nécessaire ou pertinent, dans le contexte de la présente demande, de rendre une ordonnance établissant la convention collective qui s'applique ou fixant les modalités d'application de la ou des conventions collectives entre les parties - La demande de réexamen est rejetée.

The panel of the Board was composed of Mr. Warren Edmondson, Chairperson, Ms. Julie M. Durette and Ms. Louise Fecteau, Vice-Chairpersons.

Le banc du Conseil était composé de M. Warren Edmondson, Président, ainsi que de M[es] Julie M. Durette et Louise Fecteau, Vice-présidentes.

Section 16.1 of the *Canada Labour Code (Part I - Industrial Relations)* (the *Code*) provides that the Board may decide any matter before it without holding an oral hearing. Having reviewed the parties' submissions, the Board is satisfied that the documents on file are sufficient to deal with the matter without holding an oral hearing.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*) habilite le Conseil à trancher toute affaire ou toute question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant examiné les observations des parties, le Conseil est convaincu que les documents versés au dossier lui suffisent pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

Counsel of Record

Mr. Denis W. Ellickson, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213;
Mr. Stuart Rush, Q.C., for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2002;
Ms. Maryse Tremblay, for Air Canada;
Mr. Lewis Gottheil, for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada).
Ms. Mary Cornish, for the International Association of Machinists and Aerospace Workers;
Mr. Michael Church, for the Canadian Union of Public Employees;
Ms. Ainslie Benedict, for the Air Canada Pilots Association;
Mr. Michael Church, for the Canadian Air Line Dispatchers Association;
Mr. James K. A. Hayes, for the Air Line Pilots Association;

Procureurs inscrits au dossier

M[e] Denis W. Ellickson, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2213;
M[e] Stuart Rush, c.r., pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2002;
M[e] Maryse Tremblay, pour Air Canada;
M[e] Lewis Gottheil, pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada).
M[e] Mary Cornish, pour l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale;
M[e] Michael Church, pour le Syndicat canadien de la fonction publique;
M[e] Ainslie Benedict, pour l'Association des pilotes d'Air Canada;
M[e] Michael Church, pour l'Association canadienne des régulateurs de vols;

Mr. Stuart Rush, Q.C., for the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 1990.

These reasons for decision were written by Ms. Julie M. Durette, Vice-Chairperson.

I - Nature of the Application and Background

[1] The present application is a reconsideration application filed by the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213, (Local 2213 or the applicant) on March 22, 2004, pursuant to section 18 of the *Code*. Local 2213 is seeking a reconsideration of the Board's bottom-line decision and order dated December 24, 2003 in *Air Canada* (2004), as yet unreported CIRB decision no. 289. A detailed recitation of the background facts leading to *Air Canada (289)*, *supra*, is contained in that decision. It is therefore not necessary to repeat them in detail, except for the following summary.

[2] This matter arises out of an arbitral award, integrating Customer Sales and Service Agents' (CSSA) seniority lists, issued by Arbitrator Thomas Jolliffe, on September 25, 2001 (the Jolliffe award), following the merger between Air Canada and Canadian Airlines International Ltd. Following twelve days of hearing, Arbitrator Jolliffe ordered that the seniority lists of the two locals of the National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 2213 and Local 1990, be integrated according to the dates of hire of the affected employees, commencing with the earliest date of hire and subject to possible adjustment for those employees working at the Winnipeg location.

[3] Local 2213 filed an initial application with the Board on October 17, 2001, seeking a reconsideration of the Jolliffe award pursuant to section 18 of the *Code*.

[4] On May 14, 2003, the Board incorporated the Jolliffe award into a Board order.

[5] Following the issuance of the order incorporating the Jolliffe award, Local 2213 submitted a revised and

M[e] James K. A. Hayes, pour l'Association des pilotes des lignes aériennes;
M[e] Stuart Rush, c.r., pour le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1990.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par M[e] Julie M. Durette, Vice-présidente.

I - Nature de la demande et contexte

[1] Le Conseil est saisi en l'espèce d'une demande de réexamen présentée par le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2213 (TCA-Canada) (la section locale 2213 ou la requérante) le 22 mars 2004 en vertu de l'article 18 du *Code*. La section locale 2213 sollicite le réexamen de la décision sommaire et de l'ordonnance datées du 24 décembre 2003, ainsi que de la décision rendue dans l'affaire *Air Canada* (2004), décision du CCRI n° 289, non encore rapportée. Les faits qui sont à l'origine de la décision *Air Canada (289)*, précitée, y étant décrits en détail, il n'est donc pas nécessaire de les exposer à nouveau, si ce n'est pour en faire le résumé suivant.

[2] L'affaire résulte d'une décision arbitrale intégrant les listes d'ancienneté des préposés aux ventes et aux services à la clientèle (PVSC) rendue le 25 septembre 2001 par l'arbitre Thomas Jolliffe (la décision Jolliffe) à l'issue de la fusion d'Air Canada et de Lignes aériennes Canadien International ltée. Au terme de douze jours d'audience, l'arbitre Jolliffe a ordonné que les listes d'ancienneté des sections locales 2213 et 1990 du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) soient intégrées en fonction des dates d'embauchage des employés visés en commençant par la date la plus éloignée, sous réserve de certains rajustements dans le cas des employés de Winnipeg.

[3] La section locale 2213 a présenté une demande initiale au Conseil le 17 octobre 2001 afin que soit réexaminée la décision Jolliffe en vertu de l'article 18 du *Code*.

[4] Le 14 mai 2003, la décision Jolliffe a été incorporée dans une ordonnance du Conseil.

[5] Après que le Conseil eut rendu l'ordonnance incorporant la décision Jolliffe, la section locale 2213

updated application for reconsideration on May 27, 2003.

[6] The Board conducted an oral hearing in the matter on August 25 and 26, 2003, in Toronto.

[7] By way of a bottom-line decision dated December 24, 2003, the Board issued an order dismissing Local 2213's application for reconsideration of the Jolliffe award and confirming the order incorporating this award with reasons to follow.

[8] *Air Canada (289)*, *supra*, comprises the reasons for the December 24, 2003 decision and order.

[9] Local 2213 sought judicial review of the Board's order dated May 14, 2003, as well as the Board's order dated December 24, 2003. These orders as well as *Air Canada (289)*, *supra*, which is the subject of the present application before the Board, were upheld by a recent decision of the Federal Court of Appeal (see *Canadian Auto Workers, Local 2213* v. *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, no. A-36-04, judgment delivered, October 22, 2003).

II - Position of the Parties

[10] The Board has received submissions filed on behalf of Local 2213, Local 1990 and CAW-Canada National with respect to the present application. The Board has carefully reviewed and considered these submissions, including Local 2213's most recent submissions filed November 8 and December 7, 2004 as well as Local 1990's most recent submissions filed November 15 and December 9, 2004. These latest submissions were filed following the issuance, on October 22, 2004, of the Federal Court of Appeal decision in *Canadian Auto Workers, Local 2213* v. *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, *supra*.

[11] A careful review of the submissions as a whole clearly reveal that the main objection raised by Local 2213 is in relation to the integration by date of hire adopted in the Jolliffe award. Essentially, the applicant raises the following alleged errors of law or policy in regards to *Air Canada (289)*, *supra*: failure to choose a date to merge the seniority lists; failure to

a présenté une demande de réexamen révisée et actualisée le 27 mai 2003.

[6] Le Conseil a tenu une audience pour statuer sur l'affaire les 25 et 26 août 2003, à Toronto.

[7] Au moyen d'une décision sommaire datée du 24 décembre 2003, le Conseil a rendu une ordonnance rejetant la demande de réexamen de la décision Jolliffe présentée par la section locale 2213 et confirmant l'ordonnance incorporant cette décision, dont les motifs de décision suivraient ultérieurement.

[8] La décision *Air Canada (289)*, précitée, expose les motifs de la décision et de l'ordonnance datées du 24 décembre 2003.

[9] Par la suite, la section locale 2213 a demandé le contrôle judiciaire des ordonnances du Conseil datées respectivement du 14 mai et du 24 décembre 2003. Ces ordonnances, de même que la décision *Air Canada (289)*, précitée, qui est visée par la demande dont le Conseil est saisi en l'espèce, ont récemment été confirmées par la Cour d'appel fédérale (voir *Canadian Auto Workers, Local 2213* c. *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, dossier n° A-36-04, jugement prononcé, 22 octobre 2003).

II - Position des parties

[10] Le Conseil a reçu les observations présentées pour le compte des sections locales 2213 et 1990 ainsi que celles de TCA-Canada national relativement à la présente demande. Il les a examinées avec soin, notamment les plus récentes observations présentées par la section locale 2213 le 8 novembre et le 7 décembre 2004 et par la section locale 1990 le 15 novembre et le 9 décembre 2004, après l'arrêt du 22 octobre 2004 rendu par la Cour d'appel fédérale dans *Canadian Auto Workers, Local 2213* c. *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, précité.

[11] Il ressort clairement de l'examen attentif de l'ensemble des observations reçues que l'objection principale de la section locale 2213 concerne l'intégration des listes d'ancienneté en fonction de la date d'embauchage tel qu'il a été décidé par l'arbitre Jolliffe. La requérante soutient essentiellement que la décision rendue dans l'affaire *Air Canada (289)*,

consider the impact of the Jolliffe award; errors in its consideration of the evidence; and arriving at a conclusion inconsistent with its previous decision in *Air Canada*, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161.

précitée, est entachée des erreurs de droit ou de principe suivantes: omission de fixer la date de fusion des listes d'ancienneté, omission de tenir compte de l'incidence de la décision Jolliffe, erreurs dans l'examen des éléments de preuve et conclusion incompatible avec la décision rendue antérieurement dans l'affaire *Air Canada*, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161.

[12] Local 2213 points to the fact that the standard of review to be used in a reconsideration application is not as strict and onerous as the standard of "patently unreasonable" applied by the Federal Court of Appeal in its review. Finally, in its most recent submission dated November 8, 2004, the applicant points to alleged unfortunate errors by the Federal Court in its October 22, 2004 decision dismissing its judicial review applications.

[12] La section locale 2213 attire l'attention sur le fait que la norme d'examen qui doit être utilisée dans le cadre d'une demande de réexamen n'est pas aussi restrictive et exigeante que la norme de la décision «manifestement déraisonnable» appliquée par la Cour d'appel fédérale dans le cadre d'un contrôle judiciaire. En dernier lieu, dans ses observations les plus récentes datées du 8 novembre 2004, la requérante met l'accent sur les erreurs malencontreuses dont serait entaché l'arrêt daté du 22 octobre 2004 par lequel la Cour d'appel fédérale rejetait les demandes de contrôle judiciaire.

[13] By way of an alternative argument, Local 2213 submits that the Board should determine which collective agreement applies to the former members of both Locals 2213 and 1990.

[13] À titre d'argument subsidiaire, la section locale 2213 soutient que le Conseil devrait déterminer laquelle des deux conventions collectives s'applique aux anciens membres des sections locales 2213 et 1990.

[14] Both Local 1990 and CAW-Canada National oppose the present application and request that it be dismissed on the basis that the issues raised have already been dealt with and addressed in *Air Canada (289)*, *supra*, and/or by the recent Federal Court of Appeal decision. With respect to the most recent request by the applicant that the Board determine which collective agreement applies to the former Local 2213 and Local 1990 members, Local 1990 submits that neither the arbitrator nor the Board was required to determine the terms and conditions of a collective agreement for the two groups of employees once the decision of how the seniority lists were to be merged had been made. It underlines that the Jolliffe award provided that the current collective agreements should be amended to reflect the dovetailing and that the arbitrator remained seized of the matter pending implementation, or should the necessity for clarification or further directions be required. It asserts that it is unnecessary for the Board to make any orders as to which collective agreement applies.

[14] La section locale 1990 et le TCA-Canada national s'opposent à la demande en l'espèce et demandent qu'elle soit rejetée au motif que les questions soulevées ont déjà été tranchées dans l'affaire *Air Canada (289)*, précitée, et par le récent arrêt de la Cour d'appel fédérale. En ce qui concerne la dernière demande de la requérante visant à ce que le Conseil détermine laquelle des conventions collectives s'applique aux anciens membres des sections locales 2213 et 1990, la section locale 1990 fait valoir que ni l'arbitre ni le Conseil n'ont été appelés à se prononcer sur les modalités d'une convention collective régissant les deux groupes d'employés à l'issue de la décision établissant la méthode d'intégration des listes d'ancienneté. Elle insiste sur le fait que la décision Jolliffe prévoyait la modification des conventions collectives actuelles pour tenir compte de l'intégration des listes d'ancienneté et que l'arbitre est demeuré saisi de l'affaire jusqu'à l'exécution de sa décision ou pour fournir des précisions ou des directives supplémentaires aux parties si le besoin s'en faisait sentir. Il est donc inutile, à son point de vue, que le Conseil rende une ordonnance établissant la convention collective qui s'applique.

III - Analysis and Decision

[15] For the reasons that follow, the present panel of the Board has concluded that it will not reconsider *Air Canada (289)*, *supra*, which is itself a reconsideration decision of the Jolliffe award.

[16] The present application is filed pursuant to section 18 of the *Code*, which provides that the Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and rehear any application before making an order in respect of the application.

[17] The general powers conferred on the Board pursuant to section 18 of the *Code* are essentially exercised within two different contexts. The first being a general review power by the Board to amend, rescind, alter or clarify and confirm the intended scope of a previously issued order, at the request of a party or of its own motion. The second being when a party seeks a **reconsideration** of a Board decision or order. In this context, specific time limits and requirements apply pursuant to sections 44 and 45 of the *Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001*.

[18] In addition, section 22 of the *Code* is clear that every decision of the Board is final. Thus, the Board's reconsideration powers are limited and not intended to be a reconsideration of the facts or issues presented to a previous panel or to other tribunals.

[19] In the present matter, there is no doubt that the Board's bottom-line decision and order dated December 24, 2003 as well as the detailed reasons in *Air Canada (289)*, *supra*, which followed, constitute a **reconsideration** of the Board's order dated May 14, 2003, which incorporated the provisions of the Jolliffe award and therefore fall within the second context described above, that is, the reconsideration context of a section 18 application. This is apparent from a review of the analysis portion of *Air Canada (289)*, *supra*, in particular:

> [59] As previously noted, once the Board incorporated the Jolliffe award into a Board order, it had the authority to review the award pursuant to section 18 of the *Code* and section 44 of the *2001 Regulations*.

III - Analyse et décision

[15] Pour les motifs exposés ci-après, le présent banc du Conseil a décidé de s'abstenir de réexaminer la décision rendue dans l'affaire *Air Canada (289)*, précitée, qui est elle-même la décision découlant du réexamen de la décision Jolliffe.

[16] La demande dont le Conseil est saisi en l'espèce est fondée sur l'article 18 du *Code*, qui dispose que le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.

[17] Les pouvoirs généraux qui sont conférés au Conseil par l'article 18 du *Code* sont essentiellement exercés dans deux contextes différents. Dans le premier, le Conseil est investi d'un pouvoir général de modifier, d'annuler, de clarifier et de confirmer l'objet d'une ordonnance antérieure à la demande d'une partie ou de sa propre initiative. Dans le second, il est habilité à **réexaminer** ses décisions ou ordonnances lorsqu'une demande à cet effet lui est présentée par une partie. Ce processus est en outre assorti de délais et de conditions particulières en vertu des articles 44 et 45 du *Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles*.

[18] De plus, l'article 22 du *Code* établit que les décisions du Conseil sont définitives. Cela signifie que ses pouvoirs de réexamen sont limités et qu'ils excluent le réexamen des questions ou des faits présentés à un banc antérieur ou à d'autres tribunaux.

[19] En l'espèce, il est indéniable que la décision sommaire et l'ordonnance du Conseil datées du 24 décembre 2003, de même que les motifs de décision détaillés exposés ultérieurement dans *Air Canada (289)*, précitée, constituent un **réexamen** de l'ordonnance du Conseil du 14 mai 2003 incorporant la décision Jolliffe et qu'ils s'inscrivent dès lors dans le second contexte décrit précédemment, c'est-à-dire celui du réexamen d'une demande fondée sur l'article 18. C'est ce qui se dégage de l'analyse contenue dans la décision *Air Canada (289)*, précitée, dont les passages pertinents sont reproduits ci-après:

> [59] Comme il a été mentionné précédemment, à partir du moment où la décision Jolliffe a été incorporée dans une ordonnance, le Conseil était habilité à réexaminer cette décision conformément à l'article 18 du *Code* et à l'article 44 du *Règlement de 2001*.
>
> ...

> [66] It is useful, in this context, to recap the specific grounds for reconsideration advanced in the context of the Board's power to resolve matters under sections 35 and 18.1 of the *Code*, its power of reconsideration in section 18 and the statement set out in section 44 of the *2001 Regulations* respecting when the power of reconsideration will ordinarily be exercised. ... There are a number of other sub grounds on which reconsideration was requested, but like the above grounds, it should be noted here the Board does not find them sufficient, within its usually applied tests, to justify a reconsideration of the Arbitrator's decision.
>
> ...
>
> [70] The method of seniority integration decided upon by the Arbitrator was in keeping with the facts, evidence and legal standards which he was required to consider and apply. Given this, deference is owed by the Board to the decision of the Arbitrator in recognition of the expressed intentions of the parties that the matter be decided by him. The subsequent evidence and analysis of impact do not, in the circumstances, justify any interference with the award made. Accordingly, the application for reconsideration was dismissed on December 24, 2003.
>
> (pages 36-43)

[20] Within the process that took place, and which is summarized in the first part of the present decision, it is clear that the applicant has already filed an unsuccessful reconsideration application of the Board's original decision/order incorporating the Jolliffe award. Therefore, the present reconsideration application is in effect Local 2213's second application for reconsideration of the same matter.

[21] The issue of a reconsideration application of a reconsideration decision or second reconsideration applications has previously been canvassed by the Board. In *Anil Kumar Luthra*, August 10, 2000 (CIRB LD 273), the Board summarily dismissed a second reconsideration application of a section 37 complaint. The following passages in the analysis portion of this decision are instructive:

> Any decision of the Board on a matter is *res judicata* between the parties and cannot be relitigated.
>
> In *Upper Lakes Shipping Ltd.* v. *Sheehan*, [1979] S.C.R. 902, at p. 908, the then Chief Justice Laskin speaking for the majority affirmed that:

> [66] Il convient, dans le contexte de l'affaire qui nous occupe, de récapituler les moyens particuliers invoqués au soutien de la demande de réexamen en tenant compte du pouvoir du Conseil de trancher les questions en vertu des articles 35 et 18.1 du *Code*, de son pouvoir de réexaminer une décision en vertu de l'article 18 ainsi que de l'énoncé, à l'article 44 du *Règlement de 2001*, des circonstances dans lesquelles ce pouvoir est généralement exercé... Un certain nombre d'autres moyens secondaires ont été invoqués au soutien de la demande de réexamen, mais à l'instar de ceux mentionnés précédemment, le Conseil est d'avis qu'ils sont insuffisants, compte tenu des critères habituellement appliqués, pour justifier le réexamen de la décision de l'arbitre.
>
> ...
>
> [70] La méthode d'intégration des listes d'ancienneté retenue par l'arbitre était conforme aux faits, aux éléments de preuve et aux normes juridiques qu'il était tenu de prendre en considération et d'appliquer. Cela étant dit, le Conseil se doit de faire preuve de retenue à l'égard de la décision de l'arbitre vu l'intention expresse des parties de faire trancher la question par la voie arbitrale. Les éléments de preuve et l'analyse de l'incidence portés ultérieurement à la connaissance du Conseil ne justifient pas, dans les circonstances actuelles, que le Conseil intervienne pour modifier cette décision. Par conséquent, la demande de réexamen a été rejetée le 24 décembre 2003.
>
> (pages 36-43)

[20] Dans le cadre du processus dont les grandes lignes sont décrites dans la première partie de la présente décision, il est clair que la requérante a présenté sans succès une demande de réexamen de la décision ou de l'ordonnance initiale du Conseil incorporant la décision Jolliffe. Par conséquent, la présente demande de réexamen constitue dans les faits la deuxième demande de réexamen de la même question par la section locale 2213.

[21] La question du réexamen d'une décision résultant du réexamen d'une décision initiale ou des deuxièmes demandes de réexamen a déjà fait l'objet d'une analyse par le Conseil. Dans l'affaire *Anil Kumar Luthra*, 10 août 2000 (CCRI LD 273), le Conseil a rejeté sommairement une deuxième demande de réexamen d'une plainte fondée sur l'article 37. Les passages suivants tirés de l'analyse contenue dans cette décision sont révélateurs:

> Les affaires sur lesquelles le Conseil a statué sont assujetties au principe de la chose jugée entre parties et ne peuvent faire l'objet d'une nouvelle contestation.
>
> Dans l'arrêt *Upper Lakes Shipping Ltd.* c. *Sheehan*, [1979] 1 R.C.S. 902, à la page 908, le juge en chef Laskin, tel était alors son titre, s'exprimant pour la majorité, a affirmé ce qui suit:

"... I cannot agree that there can be any number of requests and refusals, relating to the same circumstances, to enable a complainant to found a succession of complaints under s. 187 [now 97(2)] so long as he takes care to bring them successively within ninety days of any request and refusal. That would make a mockery of s.187(2) [now 97(2)], even if it was applicable irrespective of *res judicata*, ..."

The Federal Court of Canada in *Creighton* v. *Franko*, unreported, F.C. (T. Div), July 13, 1998, Hargrave, Prothonotary, affirmed by Reed J., F.C. (T. Div) July 28, 1998, also reiterated the principle of *res judicata* with respect to matters that have been heard and finally decided and added that:

"The concept of *res judicata* not only precludes relitigation of issues actually determined between the parties in earlier proceedings, but also prevents a party from subsequently raising issues or defenses which ought to have been brought forward in the earlier proceedings."

The principle of *res judicata*, however, does not bar an application for reconsideration made under section 18 of the *Code*, since the *Code* specifically permits the reconsideration of a matter by the Board. See *Mike Sheehan* (1975), 9 di 29; [1975] 2 Can LRBR 55; and 75 CLLC 16,161 (CLRB no. 44).

Pursuant to section 18 of the *Code*:

"18. The Board may review, rescind, amend, alter or vary any order or decision made by it, and may rehear any application before making an order in respect of the application."

This section provides statutory discretion in the Board to change its Orders or to rehear a matter. However, a party cannot force the Board to reconsider a decision and the Board is most unlikely to be persuaded to exercise its authority when the matter has already been reconsidered once. There must be finality to a matter brought before the Board, even with the right to bring an application for reconsideration under section 18 of the *Code*.

Section 18 of the *Code* does not speak of a second application for reconsideration if the first application for reconsideration is denied and the applicant is not satisfied with the refusal. Second reconsideration requests may be entertained, but this will only be in very limited circumstance. For example, where the application raises significant legal or policy issues, or where the decision being reconsidered itself sets a new precedent, the Board may be prepared to reconsider a matter for a second time. Although the principle of *res judicata* does not strictly apply, its underlying policy rationale as expressed above, surely does. Otherwise, the process of the Board would be clogged up. It would also contribute to uncertainty in the labour relations community about the state of the law. Finally, adding another level of appeal would potentially

«... je n'admets pas qu'on puisse invoquer un nombre indéfini de demandes et de refus relatifs aux mêmes circonstances, pour permettre au plaignant de déposer une série de plaintes aux termes du par. 187 [devenu le paragraphe 97(2)], du moment qu'il prend soin de les présenter successivement dans les quatre-vingt-dix jours de chaque refus. Ce serait tourner le par. 187(2) [devenu le paragraphe 97(2)] en dérision, même s'il s'appliquait indépendamment du principe de chose jugée...»

Dans l'arrêt *Creighton* c. *Franko*, non rapporté (C.F., 1re inst.), 13 juillet 1998, confirmé par le juge Reed de la Cour fédérale (C.F., 1re inst.), 28 juillet 1998, le protonotaire Hargrave a aussi invoqué le principe de la chose jugée en ce qui concerne les affaires qui ont été instruites et ont fait l'objet d'une décision définitive, et il a ajouté ce qui suit:

«Le principe de la chose jugée prévient non seulement le réexamen de questions déjà tranchées dans des litiges antérieurs entre les parties, mais empêche aussi une partie de soulever des questions ou des moyens de défense qui auraient dû l'être à cette occasion.»

Le principe de la chose jugée n'empêche cependant pas le dépôt d'une demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code*, étant donné que cette disposition confère expressément au Conseil le pouvoir d'examiner à nouveau une affaire. Voir *Mike Sheehan* (1975), 9 di 29; [1975] 2 Can LRBR 55; et 75 CLLC 16,161 (CCRT n° 44).

Aux termes de l'article 18 du *Code*:

«18. Le Conseil peut réexaminer, annuler ou modifier ses décisions ou ordonnances et réinstruire une demande avant de rendre une ordonnance à son sujet.»

Cette disposition habilite le Conseil à modifier ses ordonnances ou à réinstruire une affaire. Cependant, une partie ne peut contraindre le Conseil à réexaminer une décision, et le Conseil acceptera difficilement d'exercer le pouvoir qui lui est conféré lorsque l'affaire a déjà fait l'objet d'un premier réexamen. Il faut en venir à mettre fin à une affaire sur laquelle le Conseil a déjà statué, et cela, même si les parties ont le droit de soumettre une demande de réexamen fondée sur l'article 18 du *Code*.

L'article 18 du *Code* ne fait aucune mention d'une seconde demande de réexamen si la première demande est rejetée et que le requérant n'est pas d'accord avec la décision. Le Conseil accepte à l'occasion de se saisir d'une seconde demande de réexamen, quoique dans des circonstances très limitées. Par exemple, si la demande soulève des questions de droit ou de principe importantes ou si la décision qui fait l'objet d'un réexamen crée en soi un nouveau précédent, le Conseil pourra accepter de se pencher sur une affaire une seconde fois. Si le principe de la chose jugée ne s'applique pas de manière absolue, les raisons qui ont motivé l'adoption de ce principe et qui sont exposées précédemment s'appliquent, elles, sans contredit. Si tel n'était pas le cas, il y aurait engorgement de la procédure du Conseil. Et que dire de l'incertitude qui régnerait dans

lengthen the dispute between the parties, contrary to the Board's mandate to settle disputes expeditiously.

(pages 16-17; emphasis added)

[22] See also *Linda Takacs*, July 19, 2001 (CIRB LD 426); and *Vijay K. Goela*, November 9, 2001 (CIRB LD 538), where the Board adopted the same approach in rejecting second reconsideration applications filed in relation to the same issues previously reviewed by the Board.

[23] Although the decisions referred to above were in respect of complaints under section 37 of the *Code*, the Board is of the view that the principles enunciated with respect to the Board's approach in regards to second or multiple reconsideration applications apply irrespective of the nature of the initial application before the Board.

[24] A similar approach has been taken by other Labour Relations Boards which have reconsideration powers. In particular, the decisions in *Granville Island Hotel & Marina Ltd.* and *Canadian Hotel and Allied Workers, Local 1* (1990), 9 CLRBR (2d) 97 (B.C.); *City of Vancouver* and *Canadian Union of Public Employees, Local 1004*, no. C96/88, April 14, 1988 (BCIRC); *Marg Warner* and *Retail Wholesale Union, Local 580*, no. C155/88, June 2, 1988 (BCIRC); and *The Board of School Trustees of School District No. 39 (Vancouver) and Vancouver Municipal and Regional Employees' Union*, no. C 12/87, August 21, 1987 (BCIRB) of the British Columbia Industrial Relations Council all stand for the principle that, in the interest of finality of decision making, second reconsideration applications of the same matter are entertained only in exceptional cases and as an extraordinary measure. In *Granville Island Hotel & Marina Ltd. and Canadian Hotel and Allied Workers, Local 1*, *supra*, the British Columbia Industrial Relations Council stated this principle as follows:

> As with the predecessor Labour Relations Board, the Council is reluctant to entertain a second reconsideration of an original decision and such applications will seldom succeed: (see *Vancouver Board of School Trustees*, B.C. I.R.C. (No. C12/87) (reconsideration of BCLRB Letter Decision dated June 30, 1987). Without establishing inflexible guidelines, it is clear that a second reconsideration is appropriate only in extraordinary circumstances. For instance, where the application raises

le milieu des relations du travail, qui ne saurait plus à quoi s'en tenir sur l'état du droit. Enfin, l'ajout d'un autre palier d'appel aurait probablement pour effet de faire perdurer le litige entre les parties, ce qui irait à l'encontre du mandat du Conseil de régler rapidement les différends.

(pages 16-17; c'est nous qui soulignons; traduction)

[22] Voir aussi les affaires *Linda Takacs*, 19 juillet 2001 (CCRI LD 426); et *Vijay K. Goela*, 9 novembre 2001 (CCRI LD 538), où le Conseil a adopté la même ligne de conduite en rejetant une deuxième demande de réexamen présentée relativement à des questions qu'il avait déjà tranchées.

[23] En dépit du fait que les décisions citées précédemment se rapportent à des plaintes fondées sur l'article 37 du *Code*, le Conseil est d'avis que les principes qui y sont énoncés relativement à la ligne de conduite du Conseil dans le cas d'une deuxième demande ou de demandes multiples de réexamen sont pertinents quelle que soit la nature de la demande initiale dont il est saisi.

[24] D'autres commissions des relations de travail investies de pouvoirs de réexamen ont adopté des lignes de conduite semblables. En particulier, les décisions rendues par le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique dans les affaires *Granville Island Hotel & Marina Ltd.* and *Canadian Hotel and Allied Workers, Local 1* (1990), 9 CLRBR (2d) 97 (C.-B.); *City of Vancouver* and *Canadian Union of Public Employees, Local 1004*, n° C96/88, 14 avril 1988 (BCIRB); *Marg Warner* and *Retail Wholesale Union, Local 580*, n° C155/88, 2 juin 1988 (BCIRB); et *The Board of School Trustees of School District No. 39 (Vancouver) and Vancouver Municipal and Regional Employees' Union*, n° C12/87, 21 août 1987 (BCIRB) établissent toutes comme principe que pour assurer le caractère définitif du processus décisionnel, les deuxièmes demandes de réexamen de la même question ne doivent être prises en considération que dans des circonstances extraordinaires et à titre exceptionnel seulement. Dans *Granville Island Hotel & Marina Ltd. and Canadian Hotel and Allied Workers, Local 1*, précité, le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique énonce le principe suivant:

> À l'instar de l'ancienne Commission des relations de travail, le Conseil hésite à se saisir d'une deuxième demande de réexamen d'une décision initiale; une demande de ce genre a d'ailleurs peu de chances d'être couronnée de succès: (voir l'affaire *Vancouver Board of School Trustees*, BCIRC (n° C12/87) (réexamen de la décision-lettre de la Commission des relations de travail de la Colombie-Britannique datée du 30 juin 1987). Sans vouloir établir de lignes directrices rigides, il

significant legal or policy issues, or where the decision being reconsidered itself sets a new precedent, this tribunal will be prepared to reconsider a matter for a second time. A second reconsideration may also be appropriate where there has been a recent change of legislation: (see *Independent Motion Pictures (Canada) Inc.*, and *I.A.T.S.E., Local 348*, [1982] 1 Can LRBR 221 (BCLRB No. 81/82; and *Vancouver Board of School Trustees*, *supra*, and the cases noted therein at p. 2). In short, second reconsideration requests will be entertained only in very limited circumstances. To do otherwise would clog the processes of the Council. It would also contribute to uncertainty in the labour relations community about the state of the law. Finally, adding another level of appeal would potentially lengthen the dispute between the parties, contrary to the Council's statutory mandate to settle disputes expeditiously...

(page 100)

[25] The Alberta Labour Relations Board (ALRB) has also adopted the same policy. In a more recent decision, *Canadian Corp of Commissionaires*, [2003] Alta.L.R.B.R. LD-059, September 4, 2003, the ALRB stated as follows:

[5] While the Board does have the power to grant reconsideration of a reconsideration decision, it will only do so in rare and extraordinary circumstances. To reconsider reconsideration decisions on a regular basis would undermine the important labour relations principle of finality and would lengthen Board proceedings delaying the ultimate resolution of cases. If we were prepared to grant reconsideration of a reconsideration decision, one might well ask where the process would stop. Would the unsuccessful party be able to seek a third reconsideration?

[6] In the case before us, the panels in both the Original and the Reconsideration Decisions were required to apply the well-known legal principles of reasonable apprehension of bias, privilege, and waiver to determine if the Employer should have made its objection at an earlier time. While the applicable legal principles are well-known, the appropriate application of those principles was extremely challenging given the unusual facts of this case. However, we do not consider this case to be so extraordinary that the Board would utilize its rarely used power to reconsider a reconsideration decision. For these reasons, we decline to hear the application for reconsideration.

(page 2)

est incontestable qu'une deuxième demande de réexamen ne peut être prise en considération que dans des circonstances exceptionnelles. Par exemple, lorsqu'elle soulève des questions de droit ou de principe importantes, ou lorsque la décision faisant l'objet d'un réexamen établit en soi un nouveau précédent, le tribunal se montrera disposé à réexaminer une affaire une deuxième fois. Une deuxième demande de réexamen pourra aussi être jugée pertinente lorsque des changements ont récemment été apportés à la loi: (voir *Independent Motion Pictures (Canada) Inc.*, et *I.A.T.S.E., Local 348*, [1982] 1 Can LRBR 221 (BCLRB nº 81/82; et *Vancouver Board of School Trustees*, précitée, et les affaires qui y sont mentionnées à la page 2). Bref, les deuxièmes demandes de réexamen ne sont prises en considération que dans des circonstances très limitées, à défaut de quoi, il y aurait engorgement des procédures du Conseil. Et que dire du climat d'incertitude que cela créerait dans le milieu des relations du travail, qui ne saurait plus à quoi s'en tenir sur l'état du droit. Enfin, l'ajout d'un autre palier d'appel serait susceptible de faire perdurer le litige entre les parties, ce qui serait contraire au mandat du Conseil de régler rapidement les différends...

(page 100; traduction)

[25] La Commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) a aussi adopté la même ligne de conduite. Dans la décision rendue récemment dans l'affaire *Canadian Corp of Commissionaires*, [2003] Alta.L.R.B.R. LD-059, 4 septembre 2003, la CRTA a fait observer ce qui suit:

[5] La Commission est certes habilitée à réexaminer des décisions résultant du réexamen de décisions initiales, mais c'est un pouvoir qu'elle n'exerce que rarement et que dans des circonstances exceptionnelles. Faire de ce processus un recours habituel entraînerait l'érosion du principe important en relations du travail du caractère définitif des décisions et ferait perdurer les procédures de la Commission en retardant le règlement définitif des différends. Si la Commission se montrait disposé à se saisir des demandes de réexamen de décisions résultant du réexamen de décisions initiales, la question qu'on pourrait se poser c'est où s'arrêtera le processus? La partie perdante serait-elle capable de demander un troisième réexamen?

[6] Dans l'affaire qui nous occupe, les bancs qui ont statué sur la demande initiale et la demande de réexamen ont été appelés à appliquer les principes juridiques bien connus de la crainte raisonnable de partialité, du privilège et de la renonciation pour déterminer si l'employeur aurait dû soulever son objection plus tôt. Même si ces principes sont bien connus, leur application a été extrêmement difficile en raison des faits inhabituels de l'affaire. Cependant, nous ne considérons pas que les circonstances soient à ce point exceptionnelles qu'il soit nécessaire pour la Commission de recourir à son pouvoir rarement utilisé de réexaminer une décision résultant du réexamen d'une décision initiale. Pour ces motifs, nous refusons d'instruire la demande de réexamen.

(page 2; traduction)

[26] The Ontario Labour Relations Board has also adopted a similar approach (see *David S. Laflamme Construction*, [2000] O.L.R.D. No. 113 (QL)).

[27] It can be concluded that although section 18 of the *Code* gives the Board a general power to review decisions, the Board does not, as a matter of practice and policy, entertain second or multiple reconsideration applications. The purpose behind this practice is evident and in line with the reasoning behind the *res judicata* principle reviewed in *Anil Kumar Luthra*, *supra*, as well as the reasoning adopted by other Labour Relations Boards with similar reconsideration powers as the Board. In effect, a hearing panel's findings on the facts are final and cannot be relitigated. Similarly, the findings of a reconsideration panel are final and should not be reopened by another reconsideration panel. The purpose behind this practice is to discourage continuous litigation of the same issues by the same parties, avoid long and drawn out processes and ensure some finality to issues.

[28] Consequently, although second reconsideration applications (reconsideration of a reconsideration decision) may be entertained by the Board, it is not an opportunity to relitigate the same issues between the same parties. Consequently, the Board will only do so in the narrowest or in exceptional or extraordinary circumstances, for instance, where the application raises significant legal or policy issues or where the decision being reconsidered sets a new precedent.

[29] In the present matter, the Board is of the view that no exceptional or extraordinary circumstances have been raised that would justify the reconsideration of the Board's original order dated May 14, 2003, incorporating the provisions of the Jolliffe award, which has already been reconsidered in *Air Canada (289)*, *supra*. Local 2213 raises essentially the same issues as were raised in its initial reconsideration application. The Board's bottom-line decision and order dated December 24, 2003, followed by the detailed reasons in *Air Canada (289)*, *supra*, as well as the recent Federal Court of Appeal decision, in this panel's view, already amply disposed of the issues being raised in the present

[26] La Commission des relations de travail de l'Ontario a aussi adopté une ligne de conduite semblable (voir l'affaire *David S. Laflamme Construction*, [2000] O.L.R.D. n° 113 (QL)).

[27] On peut donc tirer la conclusion que même s'il est investi d'un pouvoir général de réexamen par l'article 18 du *Code*, le Conseil s'abstient, dans la pratique aussi bien que par principe, de se saisir de deuxièmes demandes ou de demandes multiples de réexamen. L'objet de cette ligne de conduite est évident et cadre avec le raisonnement qui sous-tend le principe de la chose jugée examiné dans l'affaire *Anil Kumar Luthra*, précitée, de même que celui adopté par les commissions des relations de travail investies de pouvoirs de réexamen semblables. En effet, les conclusions de faits auxquelles en est arrivé le banc initial sont définitives et ne devraient pas être contestées à nouveau. Dans le même ordre d'idées, les conclusions d'un banc de réexamen sont définitives et ne devraient pas être tranchées à nouveau par un autre banc de réexamen. Cette ligne de conduite a pour but de dissuader les parties de contester les mêmes questions à l'infini, d'éviter les procédures interminables et de faire en sorte que les questions soient tranchées de façon définitive.

[28] Donc, si rien n'empêche le Conseil de se saisir de deuxièmes demandes de réexamen (réexamen d'une décision résultant du réexamen d'une décision initiale), ce processus ne doit toutefois pas être considéré comme un moyen de faire trancher à nouveau les mêmes différends entre les mêmes parties. En conséquence, le Conseil n'accepte de se pencher sur ce genre de demande que dans des circonstances extrêmement limitées ou exceptionnelles, par exemple, lorsque la demande soulève des questions de droit ou de principe importantes ou que la décision en cause établit un nouveau précédent.

[29] Dans l'affaire qui nous occupe, le Conseil estime qu'il n'existe aucune circonstance exceptionnelle justifiant le réexamen de l'ordonnance initiale du 14 mai 2003 incorporant les modalités de la décision Jolliffe, laquelle décision a déjà fait l'objet d'un réexamen dans l'affaire *Air Canada (289)*, précitée. La section locale 2213 soulève essentiellement les mêmes questions que celles qu'elle soulevait dans sa demande de réexamen initiale. Le Conseil est d'avis que la décision sommaire et l'ordonnance datées du 24 décembre 2003, auxquelles s'ajoutent les motifs de décision détaillés exposés dans *Air Canada (289)*, précitée, ainsi que l'arrêt rendu récemment par la Cour

reconsideration application by Local 2213. Consequently, no labour relations purpose would be served by yet adding another layer of review, which is not contemplated by the reconsideration process under section 18 of the *Code*.

[30] In addition, the reconsideration powers of the Board are clearly not intended to infinitely review Board decisions with respect to the same issues or to review alleged errors by the Federal Court of Appeal in its judicial review of Board decisions. This is so, especially in circumstances like in the present matter where there is no consensus amongst the parties concerned that there has indeed been any errors in respect of the initial reconsideration panel's decisions or the Federal Court of Appeal's decision. This panel of the Board agrees with the position of Local 1990 that for the Board to entertain these allegations at this stage would in effect amount to the Board reviewing the decision of the Federal Court of Appeal.

[31] Finally, the Board is not convinced that it is necessary or appropriate, within the context of the present reconsideration application, to make any order with respect to which collective agreement applies or in respect of the operation of the collective agreement(s) between the parties as requested by Local 2213. The Jolliffe award directs that the seniority be dovetailed on the basis of the seniority dates the members brought with them to the merger and that the current collective agreements be amended to reflect the dovetailing. Further, arbitrator Jolliffe remained seized of the matter pending implementation, or in the event any clarification or further directions were required. The Board agrees with Local 1990's position that any outstanding issues should first be addressed between the parties and **if necessary** be the subject of a referral back to the arbitrator or a distinct application before the Board.

[32] For the above reasons, the present reconsideration application is dismissed. This is a unanimous decision of the Board.

d'appel fédérale constituent déjà une réponse amplement suffisante aux questions soulevées par la section locale 2213 en l'espèce. Par conséquent, ajouter encore un autre palier d'examen alors que l'article 18 du *Code* qui établit le processus de réexamen n'en prévoit pas ne permettrait de réaliser aucun objectif lié aux relations du travail.

[30] En outre, il est clair que les pouvoirs de réexamen du Conseil n'ont pas pour objet de permettre le réexamen à l'infini de décisions du Conseil portant sur les mêmes questions ou de prétendues erreurs commises par la Cour d'appel fédérale dans le cadre du contrôle judiciaire de décisions du Conseil. Cela est particulièrement vrai dans les situations comme celles qui retiennent notre attention en l'espèce, où les parties ne s'entendent pas sur la question de savoir si les décisions du banc de réexamen initial ou l'arrêt de la Cour d'appel fédérale sont entachés d'erreurs. Le présent banc du Conseil partage le point de vue de la section locale 1990 que tenir compte de ces prétentions à ce stade-ci équivaudrait dans les faits à réexaminer l'arrêt de la Cour d'appel fédérale.

[31] Enfin, le Conseil n'est pas convaincu qu'il soit nécessaire ou pertinent, dans le contexte de la présente demande de réexamen, de rendre une ordonnance établissant la convention collective qui s'applique ou fixant les modalités d'application de la ou des conventions collectives entre les parties pour donner suite à la demande de la section locale 2213. L'arbitre Jolliffe a ordonné que les listes d'ancienneté soient intégrées en fonction de la date d'embauchage initiale de chacun des membres et que les conventions collectives actuelles soient modifiées en conséquence. De plus, il est demeuré saisi de l'affaire jusqu'à l'exécution de sa décision ou pour fournir des précisions ou des indications additionnelles aux parties si le besoin s'en fait sentir. Le Conseil partage le point de vue de la section locale 1990 que toutes les questions en suspens devraient d'abord faire l'objet de discussions entre les parties et, **s'il y a lieu**, être renvoyées à l'arbitre ou présentées au Conseil dans le cadre d'une demande distincte.

[32] Pour les motifs exposés précédemment, la présente demande de réexamen est rejetée. Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

CASES CITED

Air Canada, [2002] CIRB no. 183; and 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada (2004), as yet unreported CIRB decision no. 289

Board of School Trustees of School District No. 39 (Vancouver) (The) and Vancouver Municipal and Regional Employees' Union, no. C12/87, August 21, 1987 (BCIRB)

Canadian Auto Workers, Local 2213 v. *National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, no. A-36-04, judgment delivered, October 22, 2003 (F.C.A.)

Canadian Corp of Commissionaires, [2003] Alta.L.R.B.R. LD-059, September 4, 2003

City of Vancouver and Canadian Union of Public Employees, Local 1004, no. C96/88, April 14, 1988 (BCIRC)

David S. Laflamme Construction, [2000] O.L.R.D. No. 113 (QL)

Goela (Vijay K.), November 9, 2001 (CIRB LD 538)

Granville Island Hotel & Marina Ltd. and Canadian Hotel and Allied Workers, Local 1 (1990), 9 CLRBR (2d) 97 (B.C.)

Luthra (Anil Kumar), August 10, 2000 (CIRB LD 273)

Takacs (Linda), July 19, 2001 (CIRB LD 426)

Warner (Marg) and Retail Wholesale Union, Local 580, no. C155/88, June 2, 1988 (BCIRC)

STATUTES CITED

Canada Industrial Relations Board Regulations, 2001, ss. 44; 45

Canada Labour Code, Part I, ss. 16.1; 18; 22; 37

AFFAIRES CITÉES

Air Canada, [2002] CCRI n° 183; et 91 CLRBR (2d) 161

Air Canada (2004), décision du CCRI n° 289, non encore rapportée

Board of School Trustees of School District No. 39 (Vancouver) (The) and Vancouver Municipal and Regional Employees' Union, n° C12/87, 21 août 1987 (BCIRB)

Canadian Auto Workers, Local 2213 c. *National Automobile, Aerospace Transportation and General Workers' Union of Canada (CAW-Canada)*, dossier n° A-36-04, jugement prononcé, 22 octobre 2003 (C.A.F.)

Canadian Corp of Commissionaires, [2003] Alta.L.R.B.R. LD-059, 4 septembre 2003

City of Vancouver and Canadian Union of Public Employees, Local 1004, n° C96/88, 14 avril 1988 (BCIRB)

David S. Laflamme Construction, [2000] O.L.R.D. n° 113 (QL)

Goela (Vijay K.), 9 novembre 2001 (CCRI LD 538)

Granville Island Hotel & Marina Ltd. and Canadian Hotel and Allied Workers, Local 1 (1990), 9 CLRBR (2d) 97 (C.-B.)

Luthra (Anil Kumar), 10 août 2000 (CCRI LD 273)

Takacs (Linda), 19 juillet 2001 (CCRI LD 426)

Warner (Marg) and Retail Wholesale Union, Local 580, n° C155/88, 2 juin 1988 (BCIRB)

LOIS CITÉES

Code canadien du travail, Partie I, art. 16.1; 18; 22; 37

Règlement de 2001 sur le Conseil canadien des relations industrielles, art. 44; 45